

ACT

AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO

INQUÉRITO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL CONTINENTAL | TRABALHADORES/AS

Relatório Final

Nº3/2017

Catálogo Recomendada:

Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental: Trabalhadores/as: Relatório Final/ coord. Heloísa Perista, Ana Cardoso, Janina Nunes, Paula Carrilho, colab. Eudelina Quintal - Lisboa: CESIS, 2016. – 78 p.; 25cm

Condições de trabalho/Segurança e saúde no trabalho/Prevenção de riscos profissionais/Acidentes de trabalho/Doenças profissionais/Trabalhadores/Trabalhadoras/Locais de trabalho/Inquéritos/Dados estatísticos/Portugal

Autores:

Heloísa Perista (coord.), Ana Cardoso, Paula Carrilho, Janine Nunes (com a colaboração de Eudelina Quintal)

Editor:

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho
Lisboa, setembro de 2016

As informações contidas nesta publicação são da responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente a posição ou a opinião da ACT.

INQUÉRITO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PORTUGAL CONTINENTAL

| TRABALHADORES/AS

Relatório Final

Heloísa Perista (coord.), Ana Cardoso, Paula Carrilho, Janine Nunes

(Com a colaboração de Eudelina Quintal)

Setembro 2016

Nota Introdutória

O *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental* é um estudo de âmbito nacional, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

O objetivo geral do Estudo é conhecer melhor as condições de trabalho em todo o território de Portugal continental.

Neste sentido, foram concebidos e aplicados dois questionários dirigidos, respetivamente, a Trabalhadores/as e a Entidades Empregadoras.

Apresenta-se, seguidamente, os resultados da análise do questionário aplicado junto de Trabalhadores/as.

Índice geral

Nota Introdutória.....	2
1. Perfil das pessoas trabalhadoras	6
2. Relações contratuais.....	11
3. Duração e organização do tempo de trabalho	14
Tempos de trabalho	14
Horários de trabalho atípicos.....	16
Horários de trabalho e vida pessoal e familiar.....	17
Horários de trabalho e bem-estar pessoal.....	19
4. Sobre o local de trabalho.....	22
5. Exposição a fatores de risco físico e psicossocial no trabalho.....	24
Fatores de risco físico.....	24
Fatores de risco psicossocial	27
<i>Exigência e intensidade do (no) trabalho</i>	27
<i>Exigência emocional</i>	29
Autonomia.....	31
Conflitos éticos	32
Relações sociais no trabalho	32
Insegurança no trabalho	33
Fatores relacionados com a satisfação com condições de trabalho.....	34
6. Saúde e segurança no trabalho	35
Equipamentos de proteção individual e coletiva.....	36
Formação.....	38
Consumos.....	40
7. Proteção na parentalidade	42
Nota metodológica	45
Referências Bibliográficas	52

Índice de figuras

Figura 1. Pessoas trabalhadoras, por sexo %	6
Figura 2. Pessoas trabalhadoras segundo o grupo etário, por sexo %	7
Figura 3. Pessoas trabalhadoras segundo o nível de escolaridade, por grupo etário %.....	7
Figura 4. Pessoas trabalhadoras segundo o nível de escolaridade, por sexo %	8
Figura 5. Pessoas trabalhadoras segundo a profissão, por sexo %.....	9
Figura 6. Pessoas trabalhadoras segundo ao nível de qualificação, por sexo %.....	9
Figura 7. Pessoas trabalhadoras segundo a dimensão da entidade empregadora em que se inserem, por sexo %.....	10
Figura 8. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de contrato de trabalho (CT) %.....	11
Figura 9. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de contrato de trabalho (CT), por idade %.....	12
Figura 10. Pessoas trabalhadoras segundo a duração semanal de trabalho, por sexo %	14
Figura 11. Pessoas trabalhadoras segundo a duração semanal de trabalho, por grupo etário e sexo %.....	15
Figura 12. Tempo médio de trabalho semanal segundo o nível de escolaridade horas: minutos	16
Figura 13. Pessoas trabalhadoras com horários de trabalho atípicos segundo o tipo de horário, por grupo etário %.....	17
Figura 14. Pessoas trabalhadoras segundo o local de trabalho, por sexo %	22
Figura 15. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de fatores de risco físico, por sexo %.....	27
Figura 16. Pessoas trabalhadoras segundo fatores de exigência no trabalho, por sexo %	28
Figura 17. Pessoas trabalhadoras segundo fatores de exigência no trabalho, por grupo etário e sexo %.....	29
Figura 18. Pessoas trabalhadoras que lidam com situações emocionais, por sexo %.....	30
Figura 19. Pessoas trabalhadoras segundo fatores de autonomia, por sexo %	31
Figura 20. Razões para a não utilização dos equipamentos de proteção individual de uso obrigatório %.....	36
Figura 21. Pessoas trabalhadoras segundo a área de formação promovida pela entidade empregadora %.....	39
Figura 22. Pessoas trabalhadoras com e sem formação em SST, segundo a sua perceção do grau de informação em matéria de SST %	40
Figura 23. Pessoas trabalhadoras segundo o consumo de substâncias, por sexo %.....	41
Figura 24. Crianças /Pessoas a cargo dos/as inquiridos/as, segundo o grupo etário %	42
Figura 25. Mulheres que gozaram licença parental inicial, segundo o número de dias gozados %...	43

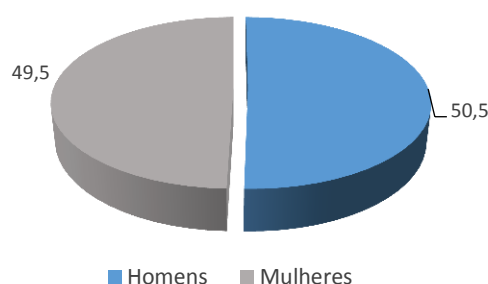
Índice de tabelas

Tabela 1. Pessoas trabalhadoras segundo o setor de atividade económica da entidade em que se inserem, por sexo %	10
Tabela 2. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de horários de trabalho, por sexo %	16
Tabela 3. Pessoas trabalhadoras segundo a articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar, por sexo %	18
Tabela 4. Pessoas trabalhadoras segundo a duração semanal de trabalho, tipo de horário de trabalho e a articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar %	18
Tabela 5. Pessoas trabalhadoras segundo a articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar, por grupo etário %	19
Tabela 6. Pessoas trabalhadoras segundo a situação de saúde, tipo de horário e duração semanal do trabalho %	20
Tabela 7. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de problemas de saúde identificados, por tipo de horário e duração semanal do trabalho %	21
Tabela 8. Pessoas trabalhadoras segundo a existência de contactos com clientes ou outras pessoas não empregadas, por sexo %	23
Tabela 9. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de fatores risco físico (exposição em pelo menos um quarto do tempo de trabalho), por sexo %	25
Tabela 10. Fatores de risco físico segundo o setor de atividade com maior incidência.....	26
Tabela 11. Pessoas trabalhadoras segundo fatores de exigência no trabalho, por grupos de qualificação profissional %	29
Tabela 12. Pessoas trabalhadoras segundo a possibilidade de perderem o emprego e a facilidade em encontrarem novo emprego, por sexo, grupo etário, nível de escolaridade e qualificação profissional %	34
Tabela 13. Pessoas trabalhadoras a quem não foram disponibilizadas informações/instruções em matéria de saúde e segurança no trabalho, por sexo %	37
Tabela 14. Pessoas trabalhadoras segundo as opiniões expressas relativamente aos comportamentos em matéria de segurança no trabalho, segundo a posse de formação em SST %	37
Tabela 15. Pessoas trabalhadoras sem formação disponibilizada pela entidade empregadora em matéria de saúde e segurança no trabalho, por sector de atividade económica %	38

1. Perfil das pessoas trabalhadoras

No âmbito do *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental* total foram inquiridas 1500 pessoas trabalhadoras. Nesta população a presença de homens é ligeiramente superior à das mulheres – 50,5% e 49,5%, respetivamente. Note-se que, de acordo com os dados do INE, para 2015, os homens representavam 51,3% da população empregada.¹

Figura 1. Pessoas trabalhadoras, por sexo | %

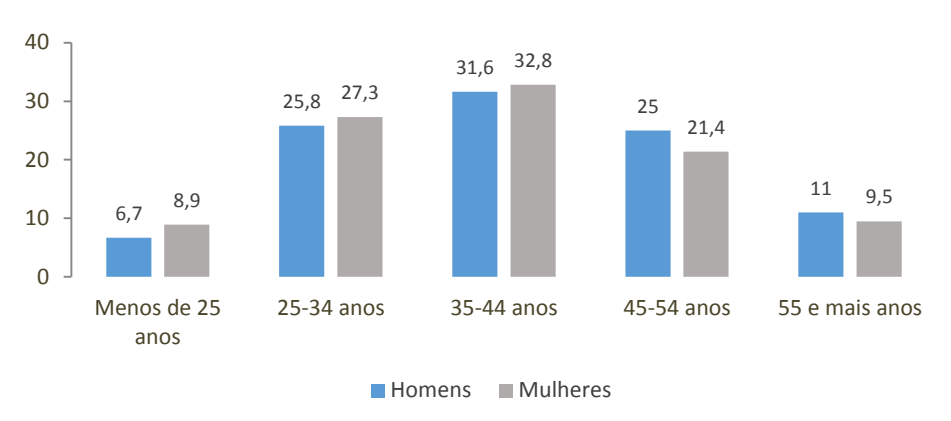


Pouco mais de metade da população trabalhadora inquirida tem, no máximo, 39 anos sendo que o grupo etário que concentra um maior número de pessoas é o dos 35 aos 44 anos; 3,9% das pessoas têm 60 ou mais anos (3,4% mulheres e 4,5% homens).

As mulheres tendem a ter uma presença numericamente mais expressiva nas idades inferiores a 45 anos; a partir daí a relação inverte-se passando a ser os homens que, em maior percentagem, se inserem nos grupos etários mais velhos.

¹ INE, PORDATA. Última atualização: 2016-02-11, disponível em: <http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo+-30>.

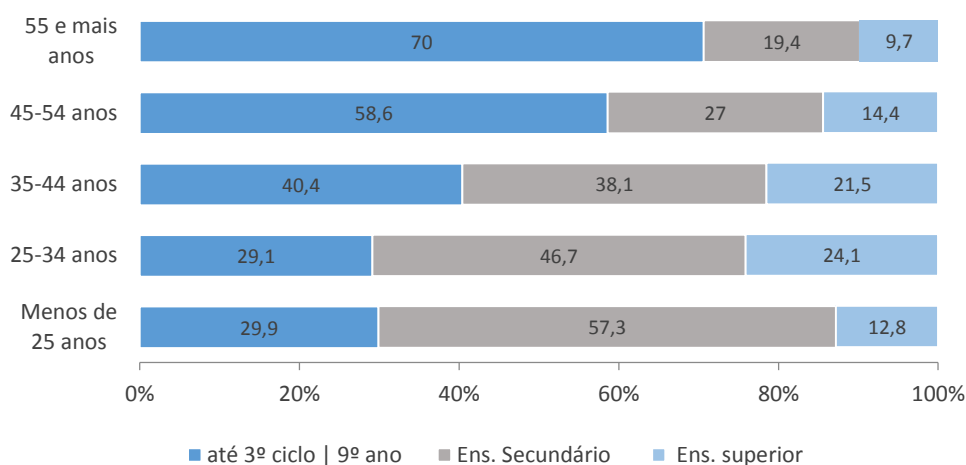
Figura 2. Pessoas trabalhadoras segundo o grupo etário, por sexo | %



Cerca de 44% das pessoas trabalhadoras atingiram, no máximo, o 3º ciclo do ensino básico, o que significa que uma grande parte desta população terá ido para além da escolaridade obrigatória, por relação à sua idade. Por outro lado, 18,7% possui o ensino superior.

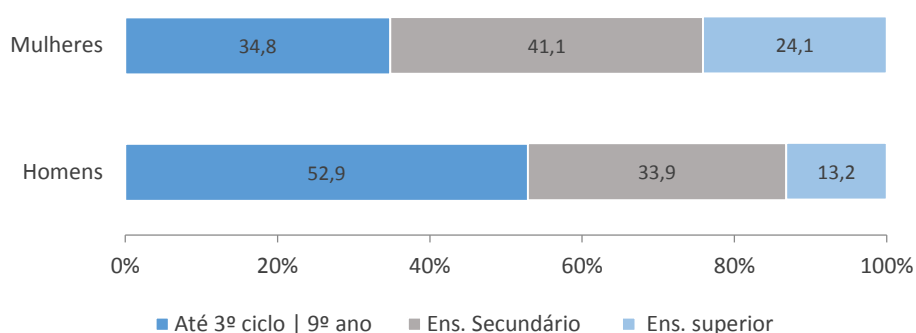
À medida que a idade diminui aumenta o nível de escolaridade alcançado. À exceção das pessoas com idade inferior a 25 anos, onde se incluirão certamente quem ainda não terminou o seu percurso educativo, a percentagem de pessoas licenciadas é maior entre as pessoas mais novas. Aumenta também progressivamente a proporção de quem completou o ensino secundário. Tal como se pode verificar na figura seguinte, 70% das pessoas com mais de 54 anos têm, no máximo, o 3º ciclo do ensino básico e 9,7% são licenciadas; no grupo dos 25 aos 34 anos aquelas percentagens são 29,1% e 24,1%, respetivamente.

Figura 3. Pessoas trabalhadoras segundo o nível de escolaridade, por grupo etário | %



São os homens quem detêm níveis de escolaridade mais baixos: a percentagem de homens com menos do que o ensino secundário é maior; pelo contrário, é maior a percentagem de mulheres com o ensino superior: 24,1%, mais 10,1 pontos percentuais do que os homens.

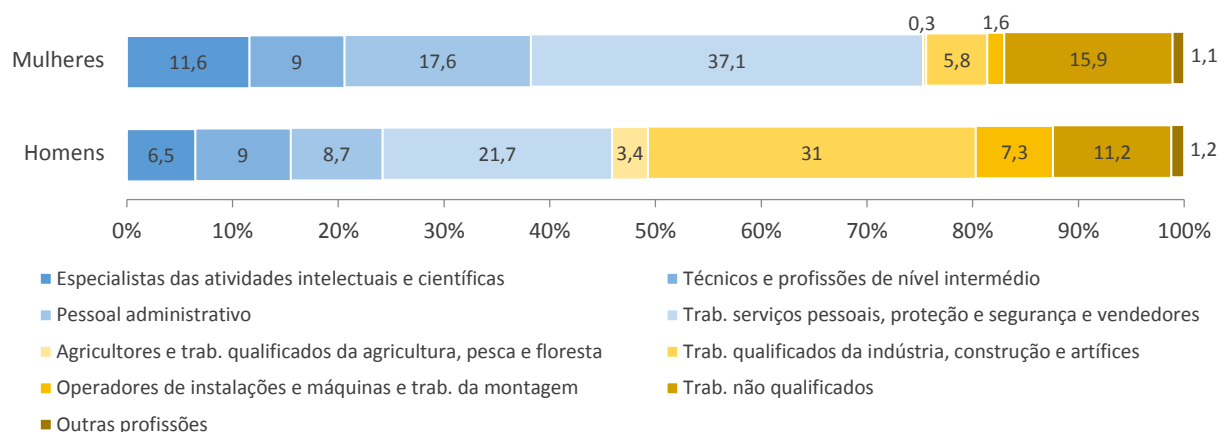
Figura 4. Pessoas trabalhadoras segundo o nível de escolaridade, por sexo | %



Relativamente à profissão, e considerando a Classificação Portuguesa das Profissões 2010², as mulheres trabalhadoras inquiridas, por comparação com os homens, assumem protagonismo nas profissões que exigem um maior nível de qualificação: 11,6% das mulheres enquadram-se na categoria 'especialistas das atividades intelectuais e científicas' (face a 6,5% dos trabalhadores homens), bem como, em contrapartida, nas profissões menos qualificadas (11,2% das mulheres têm um trabalho não qualificado, mais 4,7 pontos percentuais do que os trabalhadores homens). No entanto, a maior percentagem de mulheres (37,1%) enquadra-se nos serviços pessoais, de proteção e segurança. Os homens parecem apresentar uma distribuição mais regular entre os diferentes grupos profissionais.

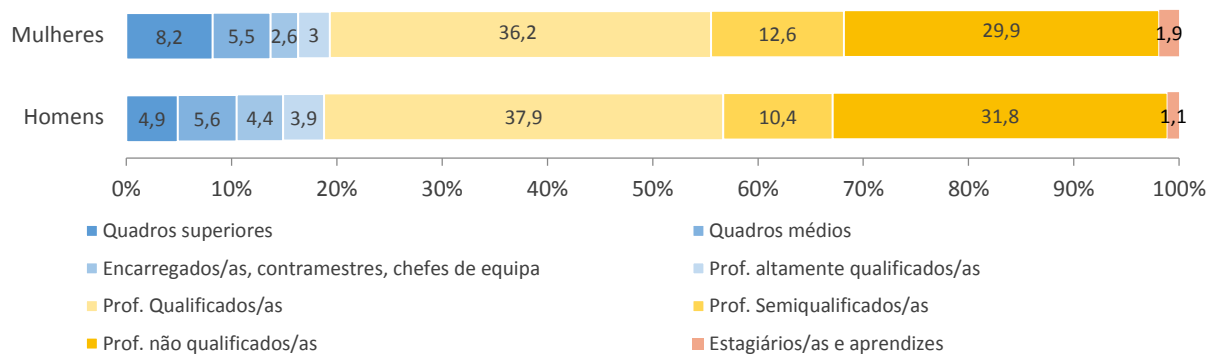
² INE, [Classificação Portuguesa das Profissões](#), 2010.

Figura 5. Pessoas trabalhadoras segundo a profissão,³ por sexo | %



Em consonância com o que foi anteriormente referido sobre as profissões desempenhadas por homens e mulheres, estas encontram-se, comparativamente, em maior percentagem nos quadros superiores e entre profissionais semiqualeificados/as. Os homens, por seu turno, têm uma presença relativamente maior entre os/as profissionais não qualificados/as e encarregados/as, contramestres e chefes de equipa.

Figura 6. Pessoas trabalhadoras segundo ao nível de qualificação, por sexo | %



Os quatro setores de atividade económica mais importantes são, para ambos os sexos, o ‘Comércio por grosso e a retalho’, a ‘Reparação de veículos automóveis e motociclos’, a ‘Indústria transformadora’ e as ‘Atividades administrativas e dos serviços de apoio’. A estes setores acrescem, para os homens, a ‘Construção’ e a ‘Administração pública e defesa’ e, para as mulheres, as ‘Atividades de saúde humana e apoio social’ e o setor do ‘Alojamento, restauração e similares’.

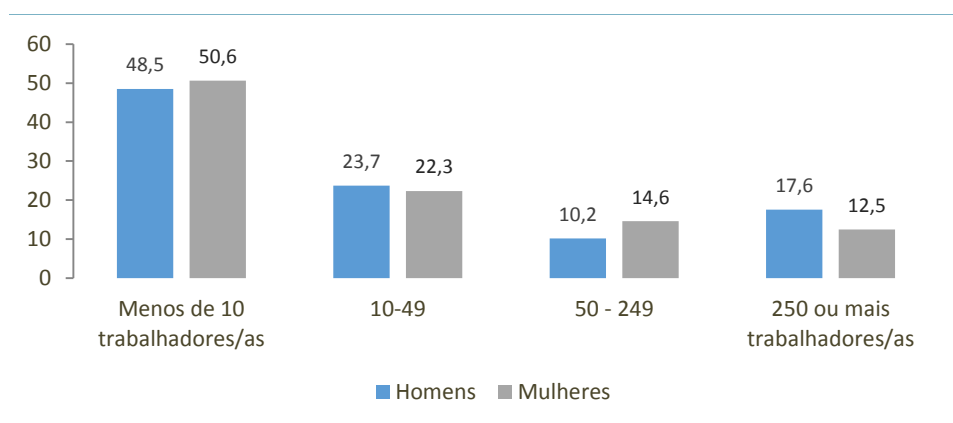
³ Grande grupo – CPP 2010.

Tabela 1. Pessoas trabalhadoras segundo o setor de atividade económica da entidade em que se inserem, por sexo | %

Setor de atividade económica	Total	H	M
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2,3	4,0	0,7
Indústrias extrativas	0,3	0,4	0,3
Indústria transformadora	16,7	19,7	13,6
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,5	0,8	0,1
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0,5	0,7	0,3
Construção	10,4	19,6	1,1
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	19,3	12,8	25,8
Transportes e armazenagem	3,8	6,5	1,1
Alojamento, restauração e similares	6,6	5,5	7,7
Atividades de informação e de comunicação	2,0	2,1	1,9
Atividades financeiras e de seguros	2,9	3,3	2,4
Atividades imobiliárias	1,3	1,1	1,6
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	5,2	3,6	6,9
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	10,1	6,6	13,6
Educação	2,5	1,6	3,5
Atividades de saúde humana e apoio social	5,6	1,3	10,0
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,9	0,9	0,9
Outras atividades de serviços	2,3	0,8	3,9
Administração pública e defesa	6,8	8,9	4,7

As pessoas inquiridas desenvolvem a sua atividade profissional em entidades empregadoras que se caracterizam, antes de mais, pela sua pequena dimensão: 47,4% são entidades com menos de 10 trabalhadores/as, seguindo-se as que têm entre 10 a 49 trabalhadores/as (22%). As mulheres revelam uma tendência para se inserirem em entidades empregadoras de micro dimensão estando também presentes, em maior percentagem, em entidades de média dimensão (14,6% face a 10,2% de homens). Os homens salientam-se pela sua forte presença em entidades de grande dimensão. Tal como se pode ver na figura seguinte 17,6% dos homens inquiridos trabalham em entidades com 250 ou mais trabalhadores/as; essa percentagem é de 12,5%, para as mulheres.

Figura 7. Pessoas trabalhadoras segundo a dimensão da entidade empregadora em que se inserem, por sexo | %

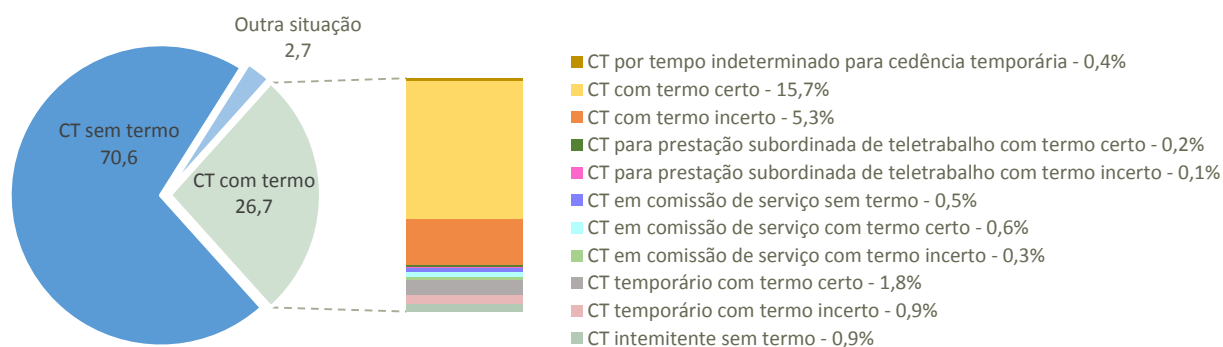


2. Relações contratuais

O contrato de trabalho sem termo é a tipologia predominante entre os/as trabalhadores/as inquiridos/as, representando cerca de 70,6% do total (71,3% mulheres, 69,9% homens), à semelhança do que aliás se verifica no mercado de trabalho nacional, em que 78% da população empregada tinha, em 2015, um contrato de trabalho sem termo (77,5% homens, 78,3% mulheres).⁴

Por outro lado, aproximadamente 27% dos/as trabalhadores/as estão abrangidos/as por contratos de trabalho de diferentes tipologias onde é estabelecido um termo para o mesmo. O contrato de trabalho com termo certo assume, neste conjunto específico, maior destaque.

Figura 8. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de contrato de trabalho (CT) | %



Seguindo tendências internacionais (cf. Eurofound, 2012⁵), os contratos de trabalho com termo (certo – 15,7% – ou incerto – 5,3%) estão sobretudo presentes nas pessoas inquiridas mais jovens, abrangendo mais de metade dos/as trabalhadores/as com idade inferior a 35 anos, como se pode verificar na figura seguinte. Entre as pessoas trabalhadoras com menos de 25 anos ressalte-se, ainda, a presença de contratos de trabalho temporários (a termo certo ou incerto) que abrangem 10,8% das mulheres e 12% dos homens, sendo que este tipo de contrato abrange menos de 3% da população total inquirida.

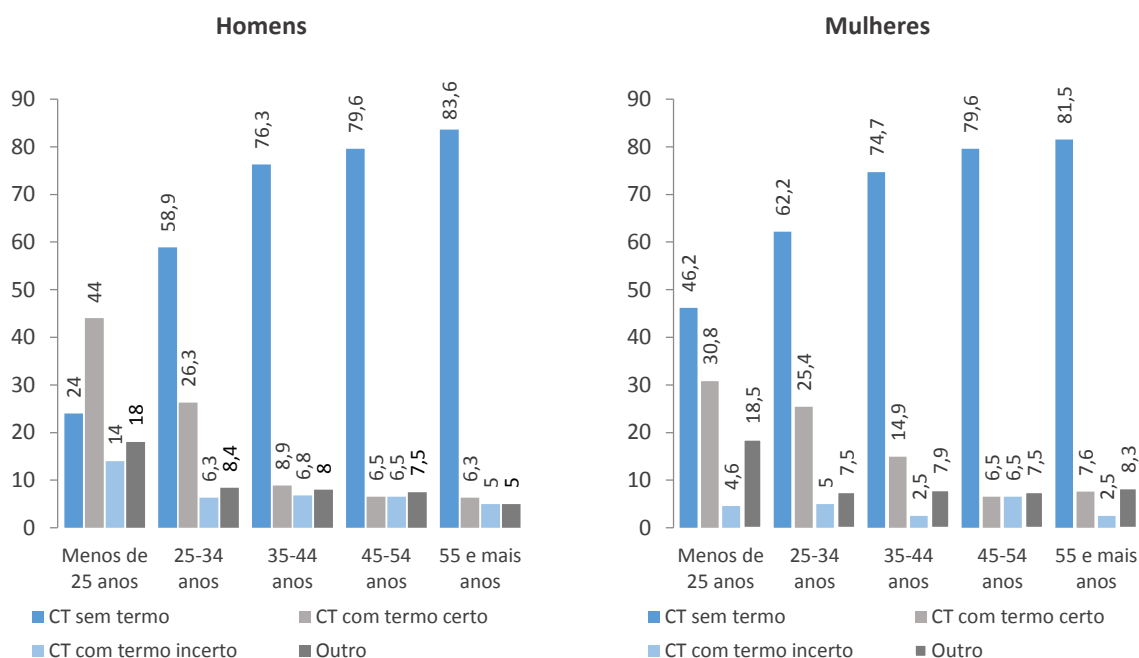
Considerando as pessoas com idades inferiores a 35 anos, ressalte-se que são mais as mulheres, do que os homens, a apresentarem percentagens mais elevadas em relação a contratos de trabalho sem termo. A partir dos 35 anos há um maior equilíbrio entre homens e mulheres, ainda que com

⁴ Fonte: [População empregada por conta de outrem \(Série 2011 - N.º\) por Local de residência \(NUTS - 2013\), Sexo e Contrato de trabalho; Anual - INE, Inquérito ao Emprego. Última atualização dos dados: 10 de fevereiro de 2016.](#)

⁵ Eurofound, 2012 *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

percentagens um pouco mais baixas entre o sexo feminino no que diz respeito ao estabelecimento de contratos sem termo.

Figura 9. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de contrato de trabalho (CT),⁶ por idade | %



Tomando ainda as pessoas com menos de 35 anos, ter um nível de instrução superior não é condição facilitadora de acesso a um contrato de trabalho sem termo. Veja-se que 51,7% das pessoas daquele grupo etário com o ensino superior têm um contrato de trabalho permanente, face a 57,6% das pessoas da mesma idade e com, no máximo, o 3º ciclo do ensino básico.

As atividades onde é menos frequente a utilização de contratos sem termo são: ‘Atividades de informação e de comunicação’ (44,8%); ‘Alojamento, restauração e similares’ (47,4%); ‘Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas’ (53,8%); ‘Atividades imobiliárias’ (55%); ‘Construção’ (59,4%); ‘Educação’ (65,8%); ‘Transportes e armazenagem’ (66,1%) e ‘Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca’ (69,7%).

A utilização de contratos de trabalho com termo é particularmente evidente nas microempresas, seguindo-se as pequenas empresas. Numa perspetiva complementar, a percentagem de contratos

⁶ Nestas figuras, as outras situações abrangem os seguintes tipos de contratos: CT por tempo indeterminado para cedência temporária; CT para prestação subordinada de teletrabalho com termo certo; CT para prestação subordinada de teletrabalho com termo incerto; CT em comissão de serviço sem termo; CT em comissão de serviço com termo certo; CT em comissão de serviço com termo incerto; CT temporário com termo certo; CT temporário com termo incerto; CT intermitente sem termo; outros tipos de contrato.

de trabalho sem termo aumenta com a dimensão das entidades empregadoras: 68,2% entre aquelas que têm menos de 10 trabalhadores/as; 81,6% entre as que têm 250 ou mais.

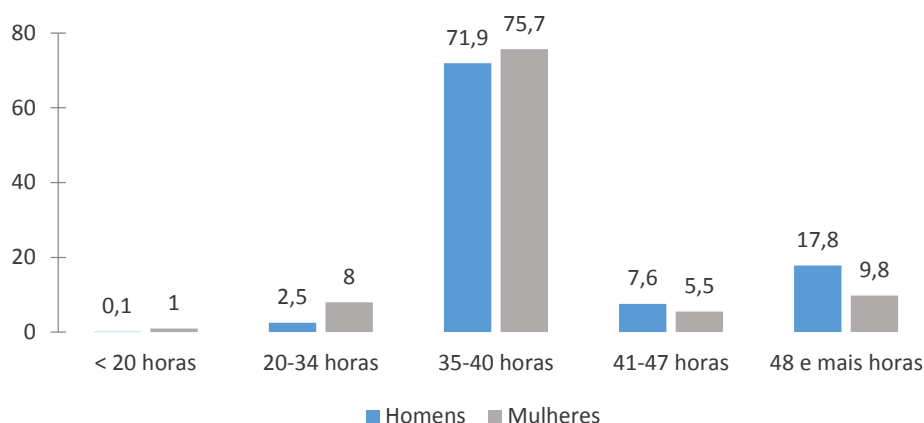
Os contratos de trabalho com termo são, na generalidade, contratos de trabalho de curta duração – 48,2% têm uma duração inferior a um ano. Neste caso, são as mulheres que conhecem, em maior percentagem, contratos de trabalho estabelecidos por menos tempo – 55,6% das mulheres que têm um contrato de trabalho com termo, têm-no por um período inferior a um ano, face a 40,3% dos homens na mesma situação.

3. Duração e organização do tempo de trabalho

Tempos de trabalho

Cerca de sete em cada dez pessoas inquiridas trabalham, na sua principal atividade profissional, entre as 35 e as 40 horas por semana (71,9% de homens e 75,7% de mulheres), sendo este considerado como o período normal de trabalho. Refira-se, contudo, que 5,8% das pessoas trabalham menos de 35 horas semanais, sendo que são sobretudo as mulheres que o fazem: 9% face a 2,6% de homens. Por outro lado, os períodos de trabalho que ultrapassam as 40 horas semanais previstas na lei, abrangem um quinto dos/as trabalhadores/as e, de forma particular, os homens, tal como se pode ver na figura a baixo: 25,4% dos trabalhadores homens afirmam trabalhar mais de 40 horas por semana, mais 10,2 pontos percentuais do que as mulheres.

Figura 10. Pessoas trabalhadoras segundo a duração semanal de trabalho, por sexo | %

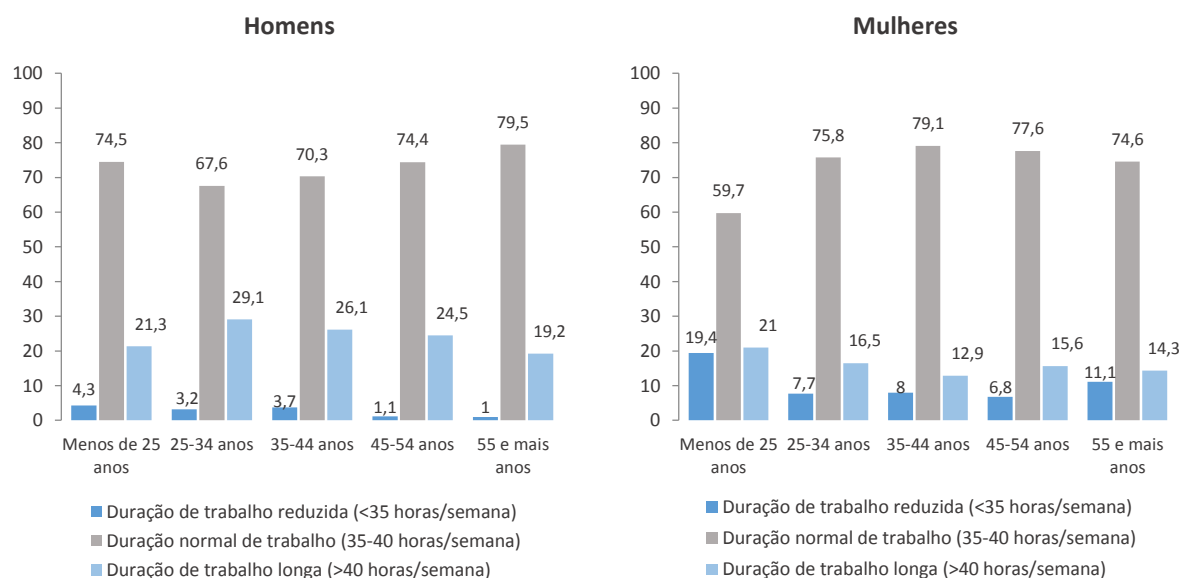


De uma maneira geral, em termos médios, os trabalhadores homens dedicam por semana 42 horas e 12 minutos à sua principal atividade profissional, enquanto o tempo afeto pelas mulheres se situa, em média, nas 39 horas e 35 minutos, representando uma diferença de menos 3 horas e 26 minutos. Diferença esta que se verifica desde logo no número de horas trabalhadas por dia: a duração média do trabalho entre os trabalhadores homens é de 8 horas e 12 minutos, enquanto nas mulheres o tempo dedicado à atividade profissional diminui para as 7 horas e 42 minutos.

Neste sentido, não se estranhe o facto de o trabalho a tempo parcial (menos de 35 horas semanais) ser mais frequente entre as mulheres, em todos os grupos de idade, com particular relevância para as que têm menos de 25 anos e mais de 55 anos. Por outro lado, os horários de trabalho longos

(mais de 40 horas semanais) estão mais presentes nos homens, em particular nos grupos de idade compreendidos entre os 25 e os 54 anos.

Figura 11. Pessoas trabalhadoras segundo a duração semanal de trabalho, por grupo etário e sexo | %

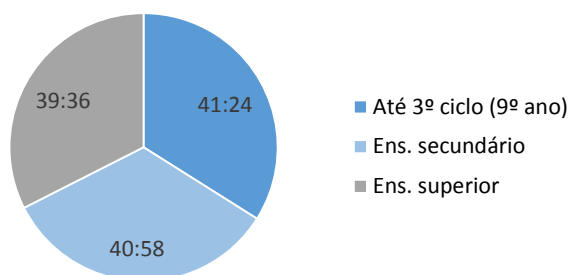


Se são os homens que, com mais frequência, apresentam horários longos de trabalho, analisando esta questão segundo o tipo de contrato, constata-se que a percentagem de quem trabalha mais do que as 40 horas por semana é maior entre as pessoas que têm contratos de trabalho a termo (certo ou incerto).

O ‘Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas’ e ‘Alojamento, restauração e similares’ são atividades económicas onde se verifica, simultaneamente, uma maior presença de pessoas com trabalho a tempo parcial e horários longos. O trabalho a tempo parcial está ainda sobre representado nas seguintes atividades económicas: ‘Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares’; ‘Atividades administrativas e dos serviços de apoio’; ‘Atividades de saúde humana e apoio social’; ‘Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas’.

Considerando o nível de instrução, são as pessoas com escolaridade mais baixa que mais horas de trabalho exercem por semana; em contrapartida, são as pessoas que alcançaram níveis de instrução superior que menos horas semanais de trabalho apresentam. Assim, 21,2% das pessoas trabalhadoras que concluíram, no máximo, o 3º ciclo do ensino básico trabalham acima das 40 horas semanais, valor que desce para os 16,8%, no caso dos/as trabalhadores/as com ensino superior. Esta tendência é corroborada quando se analisa o tempo médio, por semana, dedicado à atividade profissional segundo o nível de escolaridade.

Figura 12. Tempo médio de trabalho semanal segundo o nível de escolaridade | horas: minutos



Para além da atividade profissional principal, 15,4% das pessoas inquiridas acumulam um trabalho remunerado secundário. Nesta categoria destacam-se três grupos: pessoas mais velhas (55 ou mais anos); pessoas do sexo feminino (16,6%, face a 14,3% de homens); pessoas com o ensino superior. Acrescente-se ainda que os/as trabalhadores/as com trabalho remunerado secundário são sobretudo pessoas cuja duração semanal da principal atividade profissional é inferior às 35 horas semanais (22,2%).

Horários de trabalho atípicos

Na organização dos tempos de trabalho, trabalhadores e trabalhadoras deparam-se com frequência com horários de trabalho atípicos, ou seja, trabalho por turnos, trabalho noturno, trabalho nos dias de fim de semana, ou dias de trabalho que ultrapassam as 10 horas diárias.

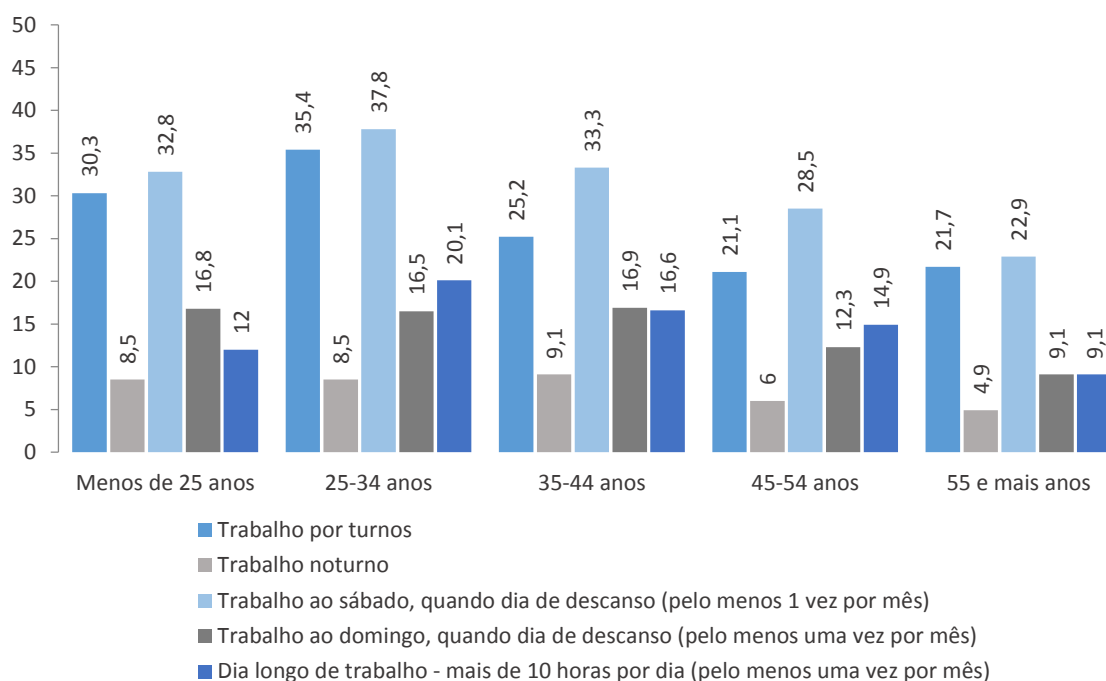
Estes horários atípicos abrangem uma parte importante das pessoas trabalhadoras inquiridas: 46,5% afirmam trabalhar pelo menos um sábado por mês; 26,8% trabalham por turnos e 20,5% trabalham pelo menos um domingo por mês. Os horários de trabalho atípicos afetam particularmente os trabalhadores homens. As diferenças de género mais relevantes observam-se no trabalho noturno (4,1 p.p.) e nos dias de trabalho longos (7,5 p.p.).

Tabela 2. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de horários de trabalho, por sexo | %

Tipologia de horários de trabalho atípicos	Total	H	M
Trabalho por turnos	26,8	26,9	26,8
Trabalho noturno	7,7	9,8	5,7
Trabalho ao sábado (pelo menos 1 vez por mês)	32,1	34,9	29,2
Trabalho ao domingo (pelo menos uma vez por mês)	14,9	15,3	14,5
Dia longo de trabalho - mais de 10 horas por dia (pelo menos uma vez por mês)	16,0	19,7	12,2

Em termos etários, os resultados mostram que a população trabalhadora mais jovem está mais sujeita a este tipo de horários, sobretudo no que diz respeito ao trabalho por turnos e ao trabalho, quer ao sábado quer ao domingo, quando considerado dia de descanso.

Figura 13. Pessoas trabalhadoras com horários de trabalho atípicos segundo o tipo de horário, por grupo etário | %



Horários de trabalho e vida pessoal e familiar

Os tempos dedicados à vida profissional de homens e de mulheres não são estanques, mas antes interpenetram-se com os tempos pessoais e os dedicados à vida familiar. Para 18,9% das mulheres, e 18% dos homens inquiridas/os o horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais que têm fora da atividade profissional. Por outro lado, quase uma em cada três pessoas afirma que, pelo menos uma vez por mês, lhe acontece ter de retirar tempo à sua vida pessoal e/ou familiar para dar resposta a exigências do trabalho. Esta é uma situação mais frequente para os homens (35,5% face a 30,7% das mulheres). No entanto, são também os homens que, em maior percentagem, declaram ser difícil, ou mesmo impossível, conseguir, em caso de necessidade, tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho, para tratar de assuntos pessoais ou familiares (40,7% face a 38,1% das mulheres). É, ainda, para os homens mais frequente a situação de não gozo da licença parental devido a razões profissionais (48,3%).

Tabela 3. Pessoas trabalhadoras segundo a articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar, por sexo | %

Articulação entre vida profissional, pessoal e familiar	Total	H	M
O horário de trabalho não se adequa aos compromissos familiares, pessoais ou sociais fora do trabalho ⁷	18,4	18,0	18,9
Pelo menos uma vez por mês tem que retirar tempo à vida pessoal e/ou familiar para dar resposta às exigências do seu trabalho	32,4	35,5	30,7
É difícil ou impossível tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais/familiares	39,1	40,7	38,1
Não gozou de licença parental por razões profissionais	47,4	48,3	44,4

Tal como se pode verificar na tabela seguinte, são as pessoas com horários de trabalho noturno quem mais expressa dificuldades de articulação entre vida profissional, pessoal e familiar, seguindo-se as pessoas que trabalham por turnos e aquelas com horários de trabalho longos (acima das 10 horas diárias). É também quem trabalha em horário noturno quem, em percentagens mais elevadas, sente que o seu horário de trabalho não se adapta aos restantes compromissos e que tem dificuldade em conseguir tempo para tratar de assuntos de natureza pessoal ou familiar, durante o período de trabalho. Acresce que são estas mesmas pessoas que, ainda em maior número, expressam ter que retirar tempo, do seu tempo pessoal e/ou familiar, para responder a exigências profissionais.

Tabela 4. Pessoas trabalhadoras segundo a duração semanal de trabalho, tipo de horário de trabalho e a articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar | %

Articulação entre vida profissional, pessoal e familiar	Horário parcial	Horário normal	Horário longo	Horário noturno	Trabalho por turnos
O horário de trabalho não se adequa aos compromissos familiares, pessoais ou sociais fora do trabalho	9,9	16,4	24,9	42,2	25,4
Pelo menos uma vez por mês tem que retirar tempo à vida pessoal e/ou familiar para dar resposta às exigências do seu trabalho	25,9	30	44,4	63,1	46,3
É difícil ou impossível tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais/familiares	25,3	38,1	46,5	54,4	45

Por outro lado, são os/as trabalhadores/as mais jovens quem declara ter mais frequentemente que retirar tempo à vida pessoal e/ou familiar para dar resposta às exigências do seu trabalho.

⁷ Estas percentagens agregam as categorias de resposta: não se adapta e não se adapta muito bem.

Genericamente, considerando os outros indicadores, os/as trabalhadores/as entre os 35 e os 49 anos são quem afirma ter mais dificuldade de articulação do trabalho com a sua vida familiar e pessoal.

Tabela 5. Pessoas trabalhadoras segundo a articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar, por grupo etário | %

Articulação entre vida profissional, pessoal e familiar	Menos de 35 anos	35 – 49 anos	50 e mais anos
O horário de trabalho não se adequa aos compromissos familiares, pessoais ou sociais fora do trabalho	16,2	21,2	16,9
Pelo menos uma vez por mês tem que retirar tempo à vida pessoal e/ou familiar para dar resposta às exigências do seu trabalho	36,8	32,3	24,8
É difícil ou impossível tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais/familiares	36,7	43,5	34,8
Não gozou de licença parental por razões profissionais	47,1	47,6	0,0

Horários de trabalho e bem-estar pessoal

É sobejamente reconhecido que os horários de trabalho são dos fatores que mais contribuem para o bem-estar das pessoas. Os dados do *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental* revelam que mais de metade das pessoas com horário noturno, horário mais longo e trabalho por turnos apresentam percentagens mais elevadas no que diz respeito à existência de problemas de saúde, nos últimos 12 meses,⁸ devido a questões profissionais (60,3%, 57,3%, e 53,6%, respetivamente, no que se refere a pelo menos um problema). Por outro lado, é para quem trabalha mais do que 40 horas por semana, que é mais frequente ter trabalhado estando doente, considerando que, pela condição de saúde em que se encontrava, deveria estar em casa (19,7%).

⁸ Tendo como referência o momento de aplicação do inquérito.

Tabela 6. Pessoas trabalhadoras segundo a situação de saúde, tipo de horário e duração semanal do trabalho | %

Situação de saúde	Horário parcial	Horário normal	Horário longo	Horário noturno	Trabalho por turnos
Nos últimos 12 meses, sofreu pelo menos um problema de saúde devido ao trabalho	46,9	50,7	57,3	60,3	53,6
Nos últimos 12 meses, sofreu pelo menos 50% dos problemas de saúde apresentados devido ao trabalho	1,2	4,8	4,9	12,1	7,4
Nos últimos 12 meses, trabalhou estando doente considerando que, pela condição em que estava, deveria estar em casa	12,3	14,7	19,7	16,5	16

São as mulheres quem mais afirma ter tido pelo menos um problema de saúde devido ao trabalho, embora com uma diferença pouco expressiva em relação aos homens (53% face a 51%, respetivamente). Como seria de esperar, à medida que a idade avança, maior é o número de trabalhadores/as que, nos últimos 12 meses, sofreram pelo menos um problema de saúde na sequência do desempenho da sua atividade profissional.

Dores nas costas, dores musculares e articulares nos membros inferiores e superiores e fadiga geral são os problemas de saúde mais apontados pelas pessoas inquiridas e afetam de forma mais evidente os/as trabalhadores/as com horário noturno, seguindo-se aqueles/as que trabalham por turnos, tal como se pode verificar na tabela em baixo.

Alguns estudos de caso⁹ realizados em Portugal têm vindo a evidenciar os efeitos negativos associados ao trabalho por turnos e ao trabalho noturno, nomeadamente ao nível da saúde. A falta de qualidade do sono e as alterações de humor são algumas das consequências da exposição a trabalho por turnos ou trabalho noturno.

Também os dados do *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental* vêm revelar a estreita relação entre quem pratica trabalho por turnos e, de forma particular, horário noturno e problemas de saúde associados, nomeadamente, a ‘depressão ou ansiedade’, ‘insónias’ ou ‘fadiga geral’. As percentagens que revelam estes problemas entre as pessoas que trabalham por turnos e entre quem tem trabalho noturno são, como se pode ver, as mais elevadas.

⁹ Silva, I., Prata, J. and Ferreira, A. I. (2014), ‘Horários de trabalho por turnos: Da avaliação dos efeitos às possibilidades de intervenção’, *International Journal on Working Conditions*, 7: 68-83.

Silva, I., Carneiro, L. (2015), ‘Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: Um estudo num centro hospitalar’, *International Journal on Working Conditions*, 9: 142-160.

Silva, Helena, Silva, Isabel (2015), ‘Gestão e adaptação aos horários de trabalho: Um estudo de caso no setor hoteleiro’, *International Journal on Working Conditions*, 9: 99-116.

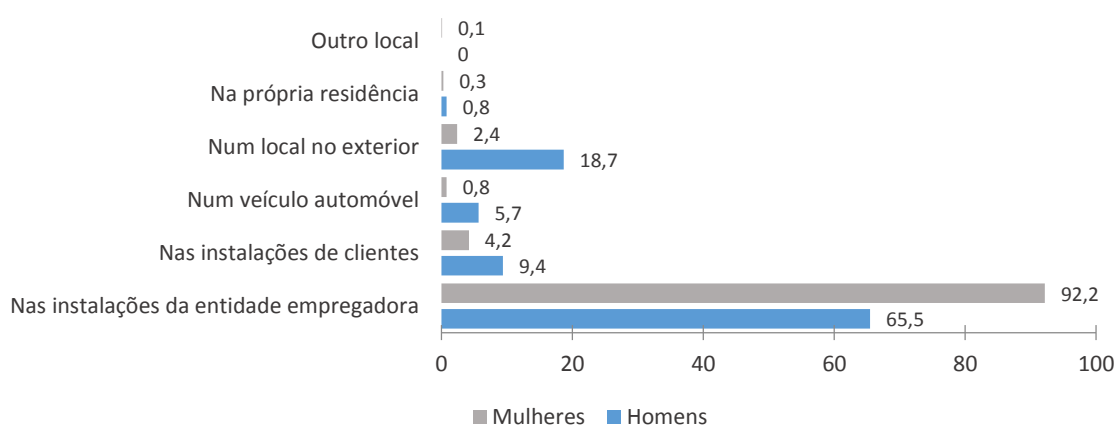
Tabela 7. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de problemas de saúde identificados, por tipo de horário e duração semanal do trabalho | %

Problemas de saúde	Horário parcial	Horário normal	Horário longo	Trabalho por turnos	Horário noturno
Problemas de audição	1,2	1,4	0,7	1,9	0,9
Problemas de pele	0	1,5	1,8	2,5	4,3
Dores nas costas	33,3	34,2	34,3	37,0	44,0
Dores musculares e articulares no pescoço e/ou membros superiores (mãos, braços e ombros)	33,3	30,8	33,3	34,0	40,5
Dores musculares e articulares nos membros inferiores (ancas, pernas, joelhos, pés, etc.)	25,9	26,0	30,2	31,8	34,5
Dores de cabeça, fadiga ocular	0	4,3	3,2	5,9	8,6
Dores de estômago	4,9	1,8	2,8	2,5	1,7
Doenças respiratórias	4,9	1,8	2,8	2,5	1,7
Doenças cardiovasculares	1,2	1,6	0,7	1,9	3,4
Depressão ou ansiedade	4,9	9,7	9,8	11,3	16,5
Fadiga geral	19,8	21,3	26,0	23,8	29,3
Insónias	8,6	9,2	7,4	13,1	18,1
Tendinite	1,2	7,2	4,9	6,3	9,6

4. Sobre o local de trabalho

A grande maioria das pessoas (78,7%) exerce a sua profissão nas instalações da entidade empregadora. São os homens, e entre estes os que têm entre 35 e 54 anos, que tendem para uma maior diversificação dos locais de trabalho. Ou seja, é entre a população trabalhadora masculina que é mais frequente o trabalho em instalações dos/as próprios/as clientes, no exterior e em veículos automóveis, tal como se pode verificar na figura seguinte.

Figura 14. Pessoas trabalhadoras segundo o local de trabalho, por sexo | %



A proporção de pessoas que trabalham fora das instalações das suas entidades empregadoras é maior para trabalhadores com menor nível de instrução (tanto entre os homens como entre a população feminina). A percentagem de trabalhadores homens que completaram, no máximo, o 3º ciclo do ensino básico é de 55,8% para quem trabalha em veículos automóveis; 57,7% para quem tem como local de trabalho as instalações de clientes e 78,7% para quem trabalha no exterior.

Os locais de trabalho também variam em função do setor de atividade. Assim, o recurso às instalações de clientes é usado, particularmente, nas 'Atividades imobiliárias', 'Atividades administrativas e dos serviços de apoio', 'Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição' e 'Construção'. Estes dois últimos setores de atividade são também onde mais pessoas afirmam trabalhar no exterior, à semelhança do que acontece no setor da 'Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca' e nos 'Transportes e armazenagem' que se salientam, igualmente, pela proporção de pessoas que declaram trabalhar em veículos automóveis.

Seguindo tendências europeias (vd. Eurofound, 2012¹⁰) são mais os homens, do que as mulheres, que referem a deslocação às instalações de clientes – 9,4% face a 4,2%, como se pode ver na figura anterior. No entanto, esta situação contrasta com o facto de terem sido mais as mulheres, do que os homens, a referirem estar em contacto muito frequente (todo o tempo e quase todo o tempo) com outras pessoas para além dos/as seus/suas colegas de trabalho, tal como se pode constatar pela figura seguinte.

Tabela 8. Pessoas trabalhadoras segundo a existência de contactos com clientes ou outras pessoas não empregadas, por sexo | %

Existência de contactos com clientes ou outras pessoas não empregadas¹¹	Total	H	M
Estar em contacto direto, no local de trabalho, com pessoas que não são empregadas, por exemplo, clientes, passageiros/as, alunos/as, pacientes, etc.	43,8	35,2	52,3
Lidar com clientes / utentes irritados/as e/ou difíceis	28,1	21,2	34,8

Ambas as situações são sobretudo frequentes nos seguintes setores de atividade: ‘Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos’, ‘Alojamento, restauração e similares’, ‘Educação’ e ‘Atividades de saúde humana e apoio social’.

¹⁰ Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹¹ As percentagens que constam na tabela agregam duas categorias de resposta: todo o tempo e quase todo o tempo.

5. Exposição a fatores de risco físico e psicossocial no trabalho

É sobejamente reconhecido que a exposição a fatores de risco, sejam eles de natureza física ou psicossocial, pode ter impactos negativo na saúde e no bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras. Os fatores de risco estão diretamente relacionados com a conceção dos locais de trabalho, com os critérios de escolha dos equipamentos de trabalho bem como com os métodos de produção usados.

Fatores de risco físico

A realização de tarefas que implicam movimentos repetitivos da mão ou do braço é o fator de risco físico mais comum, afetando 83,2% de trabalhadores/as. Segue-se o ficar de pé durante longos períodos de tempo (71,1%).

Abrangendo mais de 40% da população trabalhadora surgem as ‘Posições cansativas ou dolorosas’ (46,8%), o ‘Trabalho com computadores ou equipamentos com visores’ (46,5%) e o ‘Ficar sentado/a longos períodos de tempo’ (42,5%).

Cerca de três em cada dez trabalhadores/as referem estar sujeitos/as ao transporte de cargas pesadas (29,5%). Mais de 10% de trabalhadores/a mencionam, ainda, ter que utilizar máquinas e equipamentos de trabalho perigosos (19,1%), trabalhar em ambiente sujeitos a ruídos forte (18,5%), a vibrações (15,0%), a altas (15,3%) ou baixas temperaturas (12,0%) ou com iluminação insuficiente (11,6%).

Tal como se pode depreender da figura seguinte, os homens tendem, em geral, a estar mais sujeitos a fatores de risco de natureza física mas há fatores de risco que se destacam particularmente por um acentuado diferencial de género, com os homens a apresentarem percentagens mais elevadas. Esses fatores são: utilização de máquinas e equipamentos de trabalho perigosos; vibrações; ruídos fortes; trabalho em altura; trabalho em altas e baixas temperaturas; inalação de fumos e de gases.

Por outro lado, as mulheres estão mais sujeitas ao trabalho com computadores ou equipamentos com visores, a ficar longos períodos de tempo sentadas e a movimentar ou elevar pessoas.

Tabela 9. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de fatores risco físico (exposição em pelo menos um quarto do tempo de trabalho), por sexo | %

Fatores de risco físico	Total	H	M
Posições cansativas ou dolorosas	46,8	53,1	40,4
Elevação ou movimentação de pessoas	5,4	4,8	6,1
Transporte ou movimentação de cargas pesadas	29,5	38,6	20,2
Movimentos repetitivos	83,2	84,7	81,7
Ficar de pé muito tempo	72,1	77,8	66,4
Ficar sentado/a longos períodos de tempo	42,5	36,9	48,2
Trabalhar com computadores ou equipamentos com visor	46,1	38,3	54,0
Estar sujeito/a vibrações provocadas por instrumentos / máquinas	15,5	25,6	5,1
Estar sujeito/a ruídos fortes	18,5	27,6	9,2
Realização de tarefas com iluminação insuficiente	11,6	14,9	8,3
Utilização de máquinas e equipamentos de trabalho perigosos	19,1	30,5	7,5
Realização de trabalhos em altura	9,2	17,2	1,1
Abertura de valas	2,8	5,7	0,0
Atividades a bordo	1,7	3,0	0,1
Altas temperaturas	15,3	22,5	7,8
Baixas temperaturas	12,0	18,0	5,5
Inalação de fumos	7,8	14,0	1,5
Inalação de gases	6,9	12,4	1,4
Manuseamento ou contacto com misturas ou substâncias químicas perigosas	4,2	5,9	2,5
Trabalhar em atmosfera explosiva	1,8	3,3	0,2
Manuseamento ou contacto com produtos ou materiais contaminados	4,7	4,1	5,3
Trabalhar com radiações não ionizantes	1,8	3,2	0,5
Trabalhar com radiações ionizantes	1,0	1,3	0,8
Trabalhar com correntes elétricas de média e alta tensão	4,2	7,3	0,8
Estar sujeito/a pressões elevadas	2,7	1,9	0,1

Considerando apenas os riscos mais frequentes¹², verifica-se que o setor da ‘Construção’ é o mais transversal aos fatores destacados, seguido da ‘Indústria transformadora’ e do ‘Alojamento, restauração e similares’.

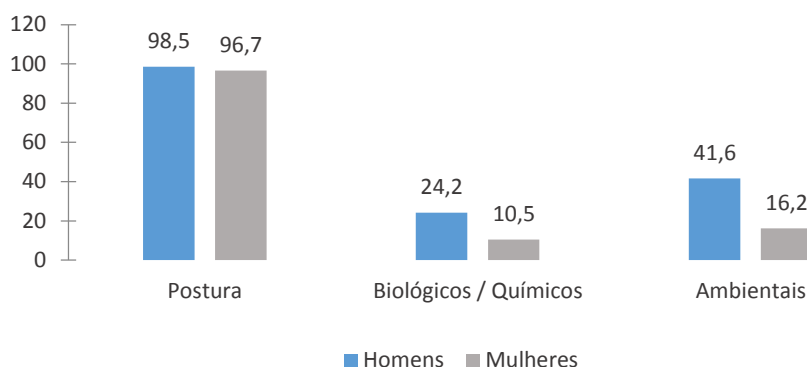
¹² Considerou-se, para este efeito, os riscos que atingem mais de 30% das pessoas trabalhadoras.

Tabela 10. Fatores de risco físico segundo o setor de atividade com maior incidência

Movimentos repetitivos da mão ou do braço	Ficar de pé longos períodos de tempo	Posições cansativas ou dolorosas	Trabalho com computadores ou equipamentos com visores	Ficar sentado/a longos períodos de tempo	Transporte de cargas pesadas
Construção	Construção	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	Transportes e armazenagem	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
Indústria transformadora	Indústria transformadora	Alojamento, restauração e similares	Atividades de informação e de comunicação	Atividades de informação e de comunicação	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos
	Alojamento, restauração e similares	Construção	Atividades financeiras e de seguros	Atividades financeiras e de seguros	Transportes e armazenagem
	Atividades de saúde humana e apoio social	Indústria transformadora	Atividades imobiliárias	Atividades imobiliárias	Alojamento, restauração e similares
	Outras atividades de serviços		Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	Construção
			Atividades administrativas e dos serviços de apoio	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	
			Atividades de saúde humana e apoio social	Administração pública e defesa	
			Educação	Educação	

Desagregando os fatores de risco físicos em três categorias – riscos de postura, riscos biológicos / químicos e riscos ambientais – pode verificar-se que os fatores de riscos relacionados com a postura são os mais comuns e os que mais afetam, de forma idêntica, tanto homens como mulheres, apresentando um diferencial de género pequeno (1,8 p.p.). As outras duas categorias de fatores de riscos são mais mencionadas por elementos do sexo masculino, sendo os riscos ambientais os que maior disparidade de género revelam (25,4 p.p.).

Figura 15. Pessoas trabalhadoras segundo o tipo de fatores de risco físico¹³, por sexo | %



Fatores de risco psicossocial

O desempenho de uma atividade profissional pode representar não apenas riscos físicos, com implicações diretas para a saúde em geral e para a integridade física dos indivíduos, tal como se viu anteriormente, como também pode levar ao aumento dos níveis de *stress* com prejuízos para a saúde mental e o bem-estar psicológico.

Seguindo a classificação geralmente adaptada na literatura¹⁴ consideram-se aqui seis dimensões: exigência e intensidade do(na) trabalho; exigência emocional; autonomia; conflitos éticos; relações sociais no trabalho; insegurança no trabalho.

Exigência e intensidade do (na) trabalho

A exigência de um trabalho diz respeito ao esforço que a pessoa faz para levar por diante as tarefas que tem para desenvolver, em termos de volume, velocidade e tempo, para o cumprimento das mesmas.

Com o objetivo de recolher informação sobre estas matérias, o *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental* colocou quatro questões às pessoas inquiridas que serão aqui analisadas. Assim, em termos genéricos:

¹³ Para esta categorização consideraram-se as pessoas que referiram pelo menos um dos riscos de cada categoria.

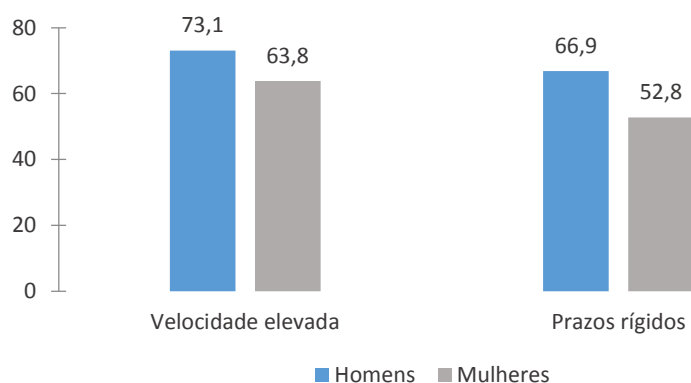
¹⁴ De acordo com Gollac Michel, Bodier Marceline (Dir.), *Mesurer les Facteurs Psychosociaux de Risque au Travail pour les Maîtriser*, DARES, Ministère Du Travail Et De L'emploi, Abril 2011. Disponível em: http://Travail-Emploi.Gouv.Fr/IMG/Pdf/Rapport_SRPST_Definitif_Rectifie_11_05_10.Pdf.

- Para 68,4%¹⁵ dos/as trabalhadores/as o seu trabalho implica um ritmo de trabalho elevado.
- Cerca de 60%¹⁶ dos/as trabalhadores/as declaram trabalhar em função de prazos rígidos.
- 21,1% declaram que raramente ou nunca podem fazer uma pausa quando desejam.
- 3,8% mencionam que raramente ou nunca têm tempo suficiente para terminar o seu trabalho.

As duas questões que afetam mais de 50% das pessoas inquiridas (ritmo de trabalho e cumprimento de prazos rígidos) serão, em seguida, analisadas com mais detalhe.

Uma vez mais, são os homens que mais referem estar sujeitos a fatores de risco, no seu contexto laboral, associados a velocidade elevada na execução das atividades e ao cumprimento de prazos rígidos, tal como se pode ver na figura seguinte. As diferenças de género são menos acentuadas no que diz respeito aos ritmos acelerados de trabalho.

Figura 16. Pessoas trabalhadoras segundo fatores de exigência no trabalho, por sexo | %¹⁷



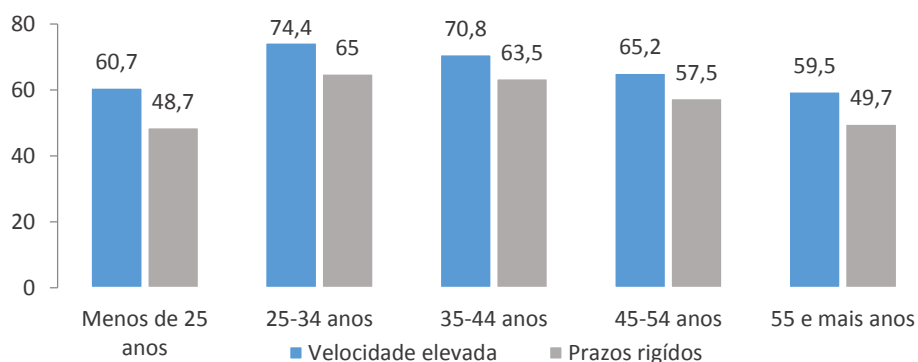
Setores como a ‘Indústria transformadora’, ‘Construção’ e ‘Alojamento, restauração e similares’ impõem, sobretudo, velocidade no desempenho profissional. As ‘Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares’ e a ‘Indústria transformadora’ salientam-se pelos prazos rígidos com que os seus trabalhadores e trabalhadoras dizem ter que lidar.

¹⁵ Foram consideradas as respostas que referem que tal situação ocorre em pelo menos ¼ do tempo de trabalho.

¹⁶ Foram consideradas as respostas que referem que tal situação ocorre em pelo menos ¼ do tempo de trabalho.

¹⁷ Foram consideradas as respostas que referem que tal situação ocorre em pelo menos ¼ do tempo de trabalho.

Figura 17. Pessoas trabalhadoras segundo fatores de exigência no trabalho, por grupo etário e sexo | %



Tal como a figura anterior revela, são as pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos quem mais pressão sentem no trabalho devido tanto aos ritmos acelerados de produção como à necessidade de cumprimento de prazos.

Tendo em conta as qualificações profissionais, são os/as quadros médios e os/as profissionais altamente qualificados/as quem menos aponta o ter que lidar com velocidade elevada no seu contexto de trabalho. Por outro lado, são aqueles/as últimos/as mas sobretudo os/as quadros superiores que mencionam, particularmente, a rigidez dos prazos a cumprir.

Tabela 11. Pessoas trabalhadoras segundo fatores de exigência no trabalho, por grupos de qualificação profissional | %¹⁸

Exigências do trabalho	Velocidade elevada	Prazos rígidos
Quadros superiores	71,1	70,1
Quadros médios	56,1	62,2
Encarregados/as, contramestres, chefes de equipa	76,9	58,8
Profissionais altamente qualificados/as	58,8	66,7
Profissionais qualificados/as	64,5	59,7
Profissionais semiquaificados/as	76,9	62,4
Profissionais não qualificados/as	71,3	56,3
Estagiários/as, praticantes e aprendizes	72,7	59,1
Total	68,4	60,0

Exigência emocional

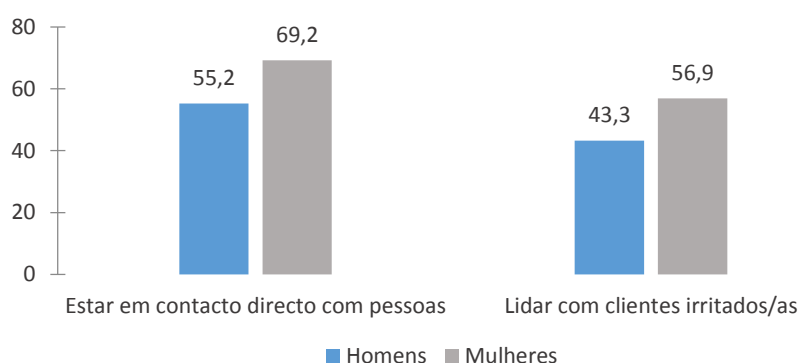
Alguns trabalhos são particularmente exigentes do ponto de vista emocional, apelando aos sentimentos de trabalhadores e trabalhadoras e ao recurso a competências que são, essencialmente, de natureza pessoal e social. O contacto com o público, em geral, é, por exemplo,

¹⁸ Foram consideradas as respostas que referem que tal situação corre em pelo menos ¼ do tempo de trabalho.

uma das dimensões a considerar contempladas no *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental*.

62,1% dos/as trabalhadores/as afirmam estar em contacto direto com outras pessoas que não os seus, ou suas, colegas de trabalho, pelo menos $\frac{1}{4}$ do seu tempo profissional. 50,1% declaram lidar com clientes (ou outros agentes) difíceis, também durante pelo menos $\frac{1}{4}$ do seu período de trabalho. Tal como se disse atrás, são as mulheres as que mais se confrontam com tais situações.

Figura 18. Pessoas trabalhadoras que lidam com situações emocionais, por sexo | %



Setores como ‘Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos’, ‘Alojamento, restauração e similares’, ‘Atividades de informação e de comunicação’, ‘Atividades financeiras e de seguros’, ‘Atividades administrativas e dos serviços de apoio’, ‘Educação’, ‘Atividades de saúde humana e apoio social’, ‘Administração pública e defesa’, mas também o setor dos ‘Transportes e armazenagem’, no que diz respeito à população masculina, são os mais exigentes a este nível.

A existência de um sentimento de *stress*, em relação ao trabalho, é declarada por 31,9%¹⁹ das pessoas inquiridas. De uma outra perspetiva, 15,4% das mulheres e 12,3% dos homens, nunca sentem *stress* no seu trabalho. A impossibilidade de fazer uma pausa, quando se deseja, parece ser o fator que mais aumenta a probabilidade de haver *stress* (47,5%). As pessoas que afirmam lidar com clientes irritados/as e as que acham que nunca têm tempo suficiente para terminar o seu trabalho, encontram-se, também entre as que mais elevadas percentagens apresentam em relação ao sentir *stress* no trabalho (34,2% e 35%, respetivamente).

¹⁹ Considerando quem respondeu ‘sempre’ e ‘a maior parte das vezes’.

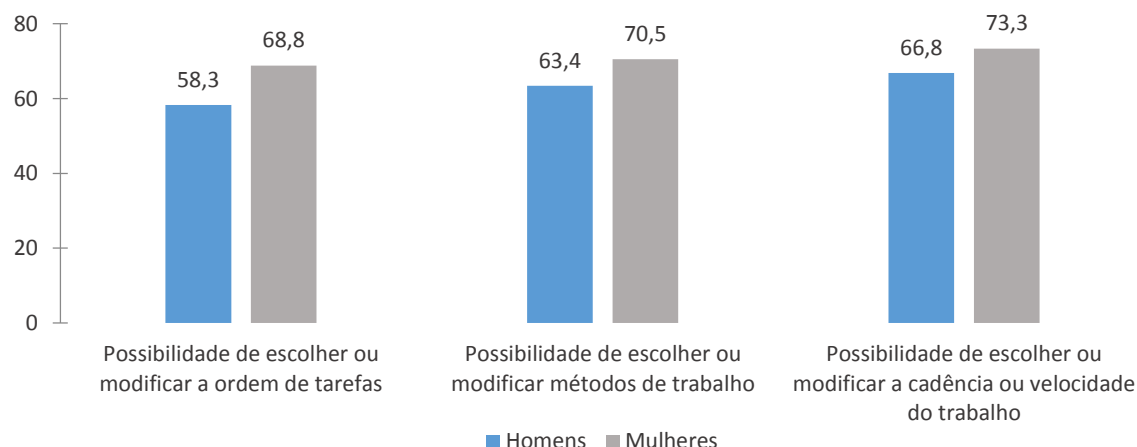
Autonomia

Mais de 80% das pessoas inquiridas (85,2%) têm uma chefia direta sendo os homens que, em maior percentagem (86,1%), referem a existência de alguém que supervisiona o seu trabalho. Em mais de 60% dos casos a chefia é do sexo masculino havendo uma tendência clara para mulheres chefiarem mulheres e homens chefiarem homens.

Independentemente da existência de uma chefia direta, uma parte significativa de trabalhadores/as declara ter a capacidade de escolher ou alterar a ordem das tarefas (63,5%), os métodos de trabalho (66,9%) ou a respetiva cadência ou velocidade (70%).

São mais as mulheres quem afirma ter tais possibilidades, o que aponta para uma maior capacidade de autonomia das mulheres nos locais de trabalho.

Figura 19. Pessoas trabalhadoras segundo fatores de autonomia, por sexo | %



Importa não esquecer, a este propósito, que são as mulheres trabalhadoras que apresentam níveis de escolaridade mais elevados, sendo este, certamente, um fator fundamental para se atingir alguma autonomia nos contextos de trabalho. Cruzando os fatores de autonomia já mencionados e incluídos na figura anterior com o nível de instrução da população, verifica-se que, de facto, a possibilidade de influir diretamente na organização quotidiana do trabalho aumenta à medida que o nível de instrução aumenta: para quem completou o ensino superior, mais de 80% referem positivamente a possibilidade de alteração da sequência das tarefas, de modificação de métodos e cadência do trabalho. Concomitantemente, a perceção de autonomia sobre o trabalho é mais evidente entre quadros superiores, quadros médios e profissionais altamente qualificados/as, o que significa que a falta de autonomia ocorre com maior probabilidade nas atividades de menor

qualificação e onde, haverá, também um menor estímulo para a progressão e para um melhor desempenho.

Note-se que são os/as trabalhadores/as que consideram que o seu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira e os/as que percebem as suas entidades empregadoras como organizações que motivam para um melhor desempenho profissional que revelam ter uma maior capacidade de autonomia, nas suas diferentes vertentes.

Conflitos éticos

A ausência de noção de que se realiza um trabalho útil pode ser um fator de *stress*. 12,6% das pessoas inquiridas afirmam que pelo menos algumas vezes têm a sensação de que o trabalho que realizam não tem utilidade. Este sentimento está mais presente entre as mulheres trabalhadoras do que entre os homens (14,9% face a 10,5%).

Relações sociais no trabalho

Estudos têm demonstrado que o isolamento e a ausência de relacionamento com colegas de trabalho estão associados ao absentismo e a acidentes de trabalho (cf. Eurofound, 2012).

O *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental* revela que a maior parte dos/as trabalhadores/as mantém boas relações no trabalho. Cerca de 81% afirmam concordar com a frase 'tenho muito bons amigos e/ou boas amigas no trabalho'. Por outro lado, 72,6% dizem sentir-se 'em casa' na organização onde trabalham.

O sentimento de pertença a uma organização pode ainda ser reforçado com a promoção do envolvimento de trabalhadores/as na vida dessa mesma organização. A maioria dos/as inquiridos/as afirma ser consultado/a, pelo menos algumas vezes, antes de serem determinados objetivos para o seu trabalho, não havendo diferenças entre os sexos, a este nível. No entanto, mais de 80% aponta no sentido de raramente ou nunca ser envolvido/a na melhoria da organização de trabalho ou dos processos de produção no seu departamento ou na organização, em geral. São mais as mulheres a expressarem esta opinião.

Os comportamentos socialmente adversos no local de trabalho para com trabalhadores e trabalhadoras podem constituir-se como práticas de violência e fatores de mau estar no local de

trabalho. Ainda que pouco frequentes, tais comportamentos carecem de monitorização, não só pelo tipo de impactos que podem causar nas vítimas como, sobretudo, por alguns deles se poderem constituir como prática de crime. Assim:

- 4% dos/as trabalhadores/as declaram ter-se sentido discriminados/as no trabalho nos 12 meses anteriores. São as mulheres que mais declaram ter estado sujeitas a discriminação (5,8%, face a 2,2% dos homens).
- Quase 5% dos/as trabalhadores/as declaram ter sido confrontados/as com comportamentos sociais adversos, durante os últimos 12 meses, no desempenho das suas funções profissionais, tais como: atos de violência física, assédio moral, assédio sexual, intimidação/perseguição. Uma vez mais, são as mulheres quem mais frequentemente declaram ter sido sujeitas a este tipo de comportamentos (6,1%, face a 3,4% de homens).

Insegurança no trabalho

A possibilidade de perder o emprego nos seis meses subsequentes, por relação à data de inquirição, é percecionada por cerca de 17% dos/as trabalhadores/as inquiridos/as. Esta preocupação encontra-se, essencialmente, entre os/as trabalhadores/as com menos de 35 anos (21%).

São, igualmente, por outro lado, as pessoas mais jovens (36,8%) e, em geral, os trabalhadores do sexo masculino (32,9%), quem mais expressa confiança na facilidade em encontrar novo emprego, em caso de despedimento e/ou demissão.

São os/as 'Estagiários/as, praticantes e aprendizes' quem mais afirma ter possibilidade de vir a perder o emprego, no curto prazo (27,3%). No entanto, são também estas as pessoas que mais facilidades perspetivam no que diz respeito a encontrarem um novo emprego (54,5%), adivinhando-se situações de grande rotação entre emprego e desemprego.

Tabela 12. Pessoas trabalhadoras segundo a possibilidade de perderem o emprego e a facilidade em encontrarem novo emprego, por sexo, grupo etário, nível de escolaridade e qualificação profissional | %

Sexo	Possibilidade de perder o emprego	Facilidade em encontrar emprego
Homens	17,6	32,9
Mulheres	17,2	28,4
Grupo Etário		
Menos de 35 anos	21,0	36,8
35-49 anos	16,0	28,6
50 e mais anos	13,8	23,8
Nível de escolaridade		
Até 3º ciclo	17,8	31,0
Secundário	16,9	30,1
Ensino superior	17,5	31,1
Qualificação profissional		
Quadros superiores	18,6	41,2
Quadros médios	11,0	14,6
Encarregados/as, contramestres, chefes de equipa	19,2	23,1
Profissionais altamente qualificados/as	13,7	29,4
Profissionais qualificados/as	15,1	34,2
Profissionais semiquilificados/as	20,0	30,0
Profissionais não qualificados/as	19,3	29,6
Estagiários/as, praticantes e aprendizes	27,3	54,5

Fatores relacionados com a satisfação com condições de trabalho

De um modo geral, a grande maioria das pessoas inquiridas (89,9%) sente-se satisfeita com o seu trabalho, não havendo diferenças, a este nível, entre mulheres e homens.

As pessoas trabalhadoras que afirmaram não estarem satisfeitos/as trabalham, em maior percentagem, nos setores da ‘Construção’, ‘Alojamento, restauração e similares’, ‘Atividades administrativas e dos serviços de apoio’, ‘Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca’, ‘Atividades de informação e de comunicação’ e ‘Atividades de saúde humana e apoio social’.

Refira-se, contudo, apenas 41,9% das mulheres e 32,8% dos homens afirmam concordar com a afirmação ‘acho que tenho uma remuneração adequada ao trabalho que faço’.

Por outro lado, somente cerca de 40%, tanto de homens como de mulheres, consideram que o trabalho lhes oferece boas perspetivas de progressão na carreira.

6. Saúde e segurança no trabalho

A maior parte das entidades empregadoras presta serviços de saúde aos seus trabalhadores e trabalhadoras (76,6%). Também a maior parte das entidades lhes presta serviços de segurança no trabalho (76,7%). Tanto num caso como noutro tais serviços são avaliados de forma positiva: o seu funcionamento é avaliado como bom por mais de 80% dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, mais concretamente 85,7% no que diz respeito aos serviços de saúde no trabalho; e 82,9% no que se refere aos serviços de segurança no trabalho.

É entre trabalhadores e trabalhadoras dos setores da 'Indústria transformadora', 'Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio', 'Alojamento, restauração e similares', 'Atividades de saúde humana e apoio social', 'Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição' e 'Administração pública e defesa' que mais pessoas avaliaram como funcionando bem os serviços de saúde e os serviços de segurança no trabalho.

Embora em percentagens significativamente inferiores, parte dos/as trabalhadores/as afirmam que não é feito o suficiente ao nível da saúde e segurança no trabalho, 13% e 14,9%, respetivamente.

Independentemente da classificação que fizeram do funcionamento dos serviços de saúde:

- 19% dos/as trabalhadores/as declaram que a sua entidade empregadora não efetua exames médicos de admissão, periódicos ou ocasionais. Sobressaem, aqui, as pessoas que trabalham nos setores da 'Construção', 'Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos' e 'Atividades administrativas e dos serviços de apoio'.
- 4,7% dos/as mesmos/as não comparece às consultas e aos exames determinados pelos serviços de medicina no trabalho.

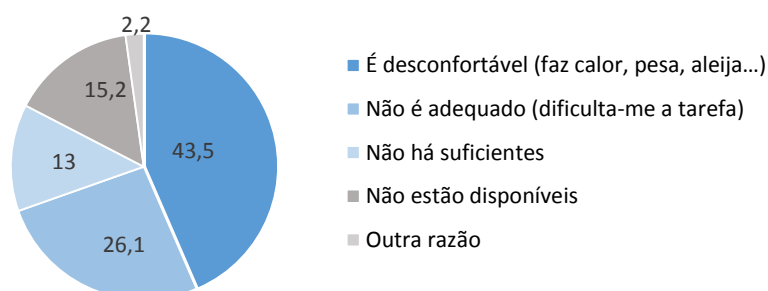
No que diz respeito à segurança no trabalho, e mais concretamente, à consulta feita dos/as trabalhadores/as sobre o que faz o pessoal técnico que observa e avalia as condições de trabalho, mais de metade (54,7% das mulheres; 51,6% dos homens) afirmam que não costumam ser consultados/as. Uma vez mais, destacam-se os setores do 'Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos, da 'Construção' e, ainda, da 'Indústria transformadora'.

Equipamentos de proteção individual e coletiva

Aproximadamente 35% das pessoas afirmam que o seu trabalho exige o uso de equipamento de proteção individual, tais como máscaras, auriculares, capacete. Mediante esta exigência, 6% assumem, porém, que não fazem uso de tais equipamentos de proteção individual (6,2% dos homens; 5,3% das mulheres). As principais razões apontadas para a não utilização dos equipamentos de proteção individual prendem-se com a falta de conforto que os mesmos proporcionam (43,5%) e com a dificuldade que a sua utilização representa na realização das tarefas (26,1%). É nos setores da ‘Construção’, do ‘Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos’ e da ‘Indústria transformadora’ que a não utilização dos equipamentos de uso obrigatório, por parte dos/as trabalhadores/as, ganha maior expressão.

De notar é, ainda, a percentagem de quem responde não estarem tais equipamentos disponíveis ou de não existirem em número suficiente (13%).

Figura 20. Razões para a não utilização dos equipamentos de proteção individual de uso obrigatório | %



Retirando os casos para quem o uso de equipamentos de proteção coletiva não é considerada necessário (13,4%), 41,4% dos/as trabalhadores/as confirmam a existência de pelo menos alguns equipamentos de proteção coletiva. 44% afirmam que tais equipamentos não existem na respetiva entidade empregadora; pouco mais de 8% não sabem de que tipo de equipamentos se trata.

A principal razão apontada para a sua inexistência evidencia a não priorização do uso destes equipamentos pela entidade empregadora. É no setor do ‘Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos’ que a inexistência de equipamentos de proteção coletiva mais se revela e, de forma particular, nas empresas com menos de 10 trabalhadores/as.

Mais de um terço dos/as trabalhadores/as referem que a sua entidade empregadora não fornece informações em matéria de saúde e segurança no trabalho. As percentagens mais elevadas referem-se à inexistência de informações atualizadas sobre os/as trabalhadores/as ou serviços encarregues

de pôr em prática medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação em caso de sinistro. De um modo geral, são as mulheres que mais referem não lhes ter sido disponibilizada informação.

Tabela 13. Pessoas trabalhadoras a quem não foram disponibilizadas informações/instruções em matéria de saúde e segurança no trabalho, por sexo | %

A entidade empregadora não disponibilizou:	Total	Homens	Mulheres
Informações/instruções compreensíveis e adequadas ao desempenho do trabalho em condições de segurança e saúde	33,4	28,4	38,5
Informações atualizadas sobre medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente	31,5	28,8	37,5
Informações atualizadas sobre medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores/as em caso de sinistro	37,7	33,4	42,0
Informações atualizadas sobre os/as trabalhadores/as ou serviços encarregues de por em prática medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação em caso de sinistro	39,6	34,8	44,6

Esta mesma tendência revela-se quando as pessoas inquiridas são questionadas sobre se consideram estar informadas sobre as questões de saúde e segurança no trabalho. Ou seja, enquanto 70,7% dos homens referem que se consideram muito bem, ou bem informados, a percentagem equivalente é de 65,6% para as mulheres.

Do ponto de vista dos comportamentos individuais, mais de 90% dos/as trabalhadores/as consideram que zelam pela sua segurança e dos seus e suas colegas, cumprem as instruções e procedimentos, adotam medidas e informam a pessoa responsável em caso de perigo iminente. O facto de trabalhadores/as e trabalhadoras terem formação em SST reforça tais comportamentos preventivos, tal como se pode ver na tabela seguinte.

Tabela 14. Pessoas trabalhadoras segundo as opiniões expressas relativamente aos comportamentos em matéria de segurança no trabalho, segundo a posse de formação em SST | %

Comportamentos individuais em matéria de segurança no trabalho	Total	Com formação em SST	Sem formação em SST
Zela pela segurança e pela saúde, tanto sua como dos/as seus/suas colegas	95,5	98,4	90,1
Cumpra as instruções de utilização relativas aos equipamentos	91,1	94,8	84,2
Cumpra os procedimentos de trabalho estabelecidos	95,8	99,2	89,6
Adota medidas e instruções previamente estabelecidas, em caso de avarias e deficiências quando detetadas pelo/a próprio/a	93,0	97,4	84,7
Informa a pessoa responsável em caso de perigo grave iminente	94,0	97,4	87,6

Formação

Enquanto componente fundamental de qualquer profissão, a formação, para além de melhorar o desempenho individual e coletivo, contribui para uma melhoria das condições de trabalho em matéria de saúde e segurança no trabalho, como aliás se viu anteriormente. Importa, a este respeito, referir que os dados do *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental* revelam que 35,7% dos/as trabalhadores/as não tiveram formação em Saúde e Segurança no Trabalho promovida pela entidade empregadora, sendo que esta ausência de formação é mais evidente entre as mulheres e os/as trabalhadores/as mais velhos/as.

Os dois principais setores de atividade económica onde se revela uma maior ausência de formação em matéria de saúde e segurança no trabalho são o 'Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos' e a 'Indústria transformadora', seguindo-se as 'Atividades administrativas e dos serviços de apoio' e a 'Construção'. Mais uma vez, é nas micro empresas que se concentra um maior número de trabalhadores/as sem formação em saúde e segurança no trabalho (65,9%).

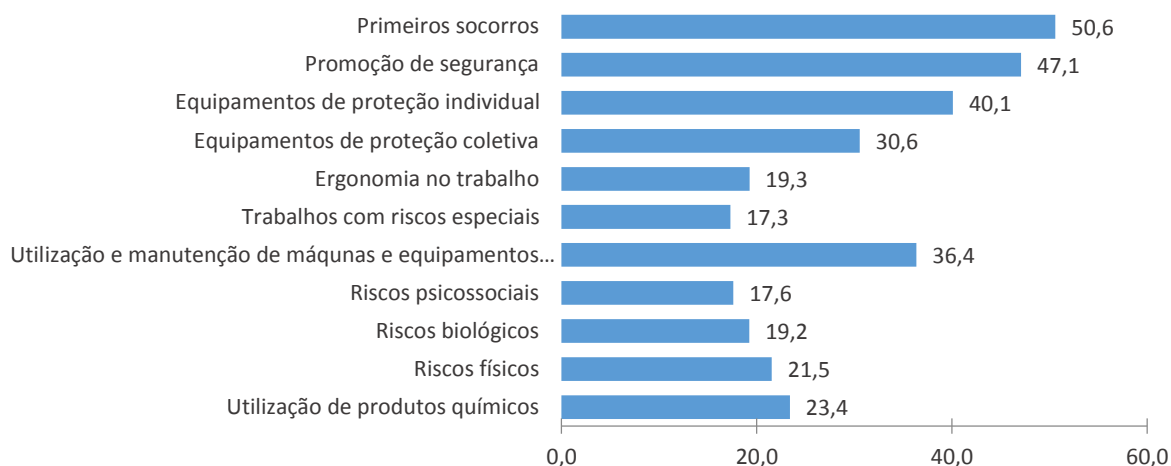
Tabela 15. Pessoas trabalhadoras sem formação disponibilizada pela entidade empregadora em matéria de saúde e segurança no trabalho, por sector de atividade económica | %

A entidade empregadora disponibilizou:	Total	Homens	Mulheres
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2,6	5,3	0,6
Indústrias extrativas	0,4	0,0	0,6
Indústria transformadora	14,4	15,6	13,5
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0	0,0	0,0
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0,6	0,4	0,6
Construção	10,8	25,3	0,3
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	18,5	12,0	23,2
Transportes e armazenagem	4,7	9,8	1,0
Alojamento, restauração e similares	7,1	8,0	6,4
Atividades de informação e de comunicação	2,8	3,1	2,6
Atividades financeiras e de seguros	3,4	3,6	3,2
Atividades imobiliárias	2,6	2,2	2,9
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	6,9	4,0	9,0
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	11,0	2,2	17,4
Educação	3,4	1,8	4,5
Atividades de saúde humana e apoio social	3,7	0,4	6,1
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1,3	2,7	0,3
Outras atividades de serviços	3,2	0,8	4,8
Administração pública e defesa	2,8	2,7	2,9

Tal como se pode ver na figura seguinte, a formação referida em maior número é sobre primeiros socorros – 50,6% dos/as trabalhadores/as afirmaram já a ter tido. Segue-se a formação em promoção de segurança e a que se debruça sobre equipamentos de proteção individual. Note-se

que sendo os riscos de postura os que afetam um maior número de trabalhadores e trabalhadoras, a formação em ergonomia é das menos frequentes.

Figura 21. Pessoas trabalhadoras segundo a área de formação promovida pela entidade empregadora | %

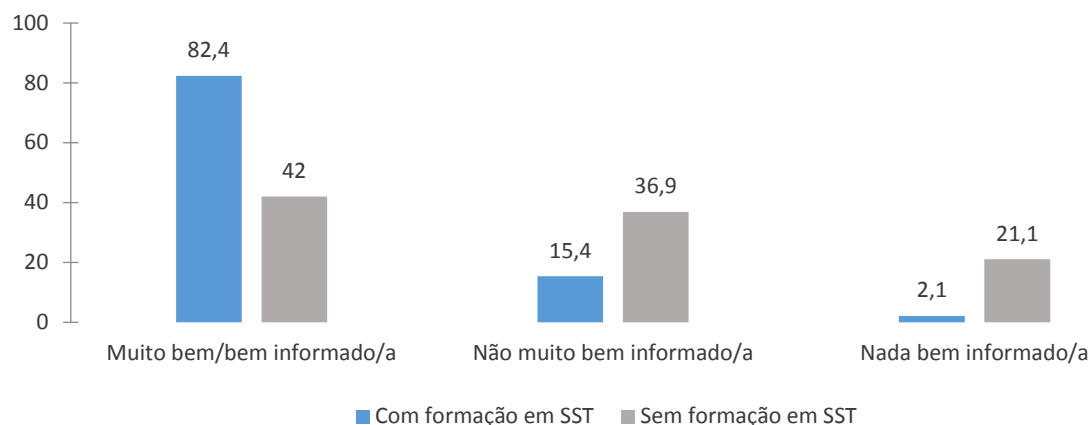


Quem recebeu formação em matéria de saúde e segurança no trabalho através da sua entidade empregadora avalia-a de forma positiva, sobretudo os trabalhadores homens, nas quatro dimensões analisadas. Assim, os resultados mostram que:

- 83,7% dos/as trabalhadores/as afirmam que a formação recebida contribui para a promoção da saúde (84,3% homens, 83% mulheres);
- 92,1% dos/as trabalhadores/as concorda que a formação recebida tem efeitos na redução dos riscos profissionais (93,5% homens, 90,4% mulheres);
- 92,1% dos/as trabalhadores/as declaram que a formação recebida contribui para a diminuição dos acidentes profissionais (94,1% dos homens; 89,6% das mulheres);
- 80,2% dos/as trabalhadores/as considera que a formação possibilita a redução das doenças profissionais (81,7% dos homens; 78,4% das mulheres).

A figura que em seguida se apresenta permite perceber a estreita relação entre a formação e o sentimento de se estar bem informado/a em matéria de SST.

Figura 22. Pessoas trabalhadoras com e sem formação em SST, segundo a sua percepção do grau de informação em matéria de SST | %



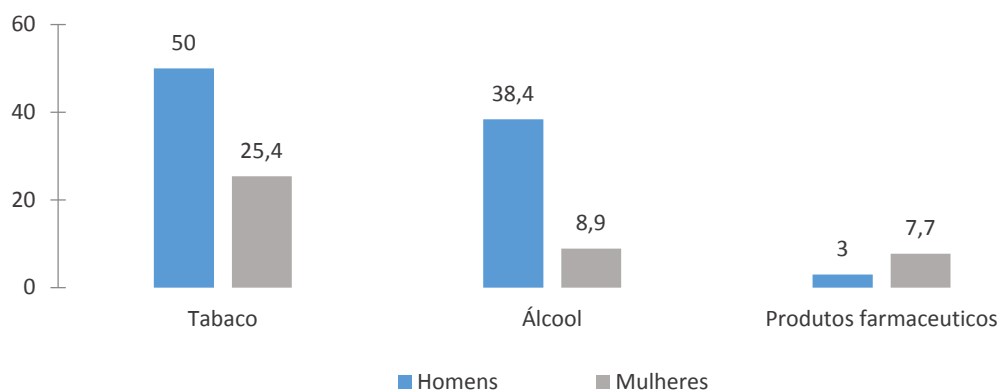
Consumos

Como é conhecido, os consumos aditivos podem colocar em risco, não só a saúde do/a trabalhador/a que consome algum tipo de substância que pode alterar o seu comportamento e desempenho laboral, mas também a segurança no trabalho de todos/as que com ele, ou ela, se relacionam.

Uma parte das pessoas inquiridas revelou-se consumidora de tabaco e de álcool, em particular, tal como se pode ver na figura seguinte. O consumo de produtos farmacêuticos (sedativos, tranquilizantes ou hipnóticos) é menos frequente e o consumo de substâncias psicoativas quase não tem expressão.

Os homens são maiores consumidores de tabaco e álcool; as mulheres consomem, mais do que os homens, substâncias sedativas e tranquilizantes.

Figura 23. Pessoas trabalhadoras segundo o consumo de substâncias, por sexo | %

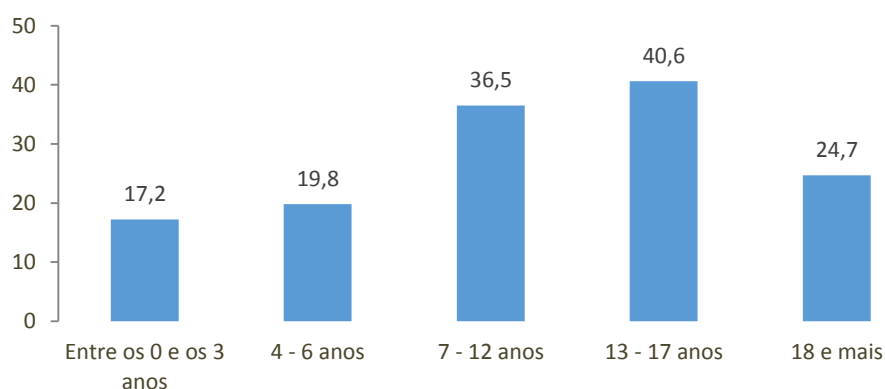


Em geral, tais consumos não têm tido repercussões no trabalho: não têm conduzido a faltas ao trabalho, nem têm originado problemas com os/as colegas ou problemas disciplinares.

7. Proteção na parentalidade

Cerca de metade das pessoas trabalhadoras inquiridas têm filhos/as ou crianças a cargo (53,8% das mulheres e 46,2% dos homens). A maioria destas pessoas (62,2%) tem apenas um filho ou filha,²⁰ seguindo as tendências demográficas da população portuguesa. Por outro lado, a maior parte das crianças que se encontram a cargo das pessoas inquiridas tem idades compreendidas entre os 13 e os 17 anos. Cerca de 25% afirma ter pessoas a cargo com 18 ou mais anos.

Figura 24. Crianças /Pessoas a cargo dos/as inquiridos/as, segundo o grupo etário | %

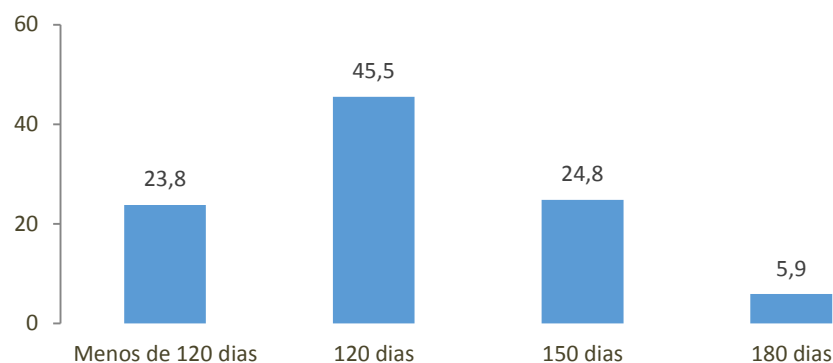


Foram 27% os/as trabalhadores/as que responderam afirmativamente à questão sobre o nascimento, ou adoção de crianças, nos últimos cinco anos. Entre estes/as trabalhadores/as, a licença parental inicial foi gozada por 91.8% das mulheres e apenas por 69.1% dos homens.

Quanto ao número de dias de licença gozados pelas mulheres que tiveram filhos/as ou adotaram crianças nos últimos cinco anos, a maior parte das mulheres tiveram 120 dias de licença parental inicial. No entanto, tal como se pode ver na figura seguinte, quase um quarto das mulheres gozou uma licença inferior a 120 dias. Por outro lado, apenas 5,9% destas gozaram um período de licença parental inicial de 180 dias.

²⁰ Sempre que se falar em filhos e filhas, referimo-nos, numa perspetiva alargada, a todas a crianças que se encontram a cargo das pessoas inquiridas.

Figura 25. Mulheres que gozaram licença parental inicial, segundo o número de dias gozados | %



Em 59% dos casos terá havido lugar à partilha da licença parental inicial entre a mãe e o pai da criança. Contudo, o número médio de dias de licença gozado é muito assimétrico em função do género: as mulheres gozaram em média 123 dias, face a uma média de 18 dias de licença parental inicial gozados pelos homens.

As razões para o não gozo da licença parental inicial são: razões de natureza profissional, evocadas sobretudo pelos homens; razões pessoais não especificadas; e situação de desemprego no período em que a licença poderia ser gozada. Apenas um homem refere o desconhecimento da existência do direito à licença.

Entre as mulheres trabalhadoras, 31,7% afirmam estar ou já terem estado grávidas. Entre estas mulheres foram muito poucas as que afirmam ter estado expostas aos fatores de risco enumerados no questionário. No entanto, das respostas obtidas vale a penas destacar que:

- Uma responde ter estado sujeita a choques ou vibrações mecânicas;
- Três mulheres afirmam ter estado expostas a radiações ionizantes;
- Cinco trabalharam em ambientes com monóxido de carbono e duas estiveram sujeitas a atmosferas com fuligem, fumos ou poeiras.
- Seis dizem ter estado expostas a agentes biológicos de risco;
- Oito manifestam a exposição a vetores de transmissão do toxoplasma e vírus da rubéola;
- Onze referem que movimentaram cargas cujo peso excedia os 10kg;
- Vinte e seis estiveram expostas a ruídos fortes e dezassete a temperaturas extremas;
- Vinte e sete fizeram movimentos que poderiam provocar lesões no feto;

Das mulheres que estiveram grávidas 89,3% amamentaram ou estão a amamentar. Referem algumas dessas mulheres que, durante o período de amamentação, estão ou estiveram sujeitas a:

- Substâncias químicas perigosas (1);
- Agentes biológicos de risco (1);
- Mercúrio e seus derivados (1);
- Poeiras, fumos e fuligem (1);
- Poeiras de madeiras (1);
- Medicamentos antimitóticos (1);
- Radiações ionizantes (2);
- Monóxido de carbono (3);

Nota metodológica

O *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental*, no segmento Trabalhadores/as, teve como base uma amostra estratificada representativa de 1 500 indivíduos trabalhadores/as por conta de outrem, com 18 ou mais anos, em Portugal Continental.

O questionário foi concebido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social²¹ e formatado pela Eurosondagem. A versão base foi submetida a sucessivas apreciações e consequentes alterações. Por este processo de aproximação sucessiva se chegou à versão final. O CESIS elaborou o manual de aplicação do questionário. Este documento foi criado e preparado com a finalidade de reunir todos os esclarecimentos necessários a uma boa aplicação do questionário às pessoas entrevistadas.

O pré-teste do questionário foi realizado na fase final do processo de preparação do mesmo (de 15 a 23 de Setembro de 2015), com vista a verificar, em especial, a sua operacionalidade.

A fase de implementação do questionário final decorreu entre 10 de Outubro 2015 e 04 de Dezembro de 2015.

Sendo um questionário aplicado num sistema “face a face” os/as entrevistadores/as, devidamente formados/as para o efeito, foram distribuídos/as por áreas com um programa de ação definido por localidades e com instruções precisas dos pontos de partida, dos itinerários a seguir e do critério de seleção das residências a abordar.

O processo de amostragem seguido foi o método “Random-Route”. Foi atribuído a cada entrevistador/a um número de entrevistas a realizar e as suas quotas a atingir por estratos, específicos para a sua região alvo. As quotas atingidas por cada entrevistador/a foram comparadas com o total das entrevistas para o NUT II onde se insere, de forma a ser aplicada a lógica das compensações de quotas, no total dos/as entrevistadores/as daquele NUT II.

A aplicação de um processo de amostragem com quotas específicas a serem atingidas obrigou a uma monitorização permanente das entrevistas que foram efetuadas, sob pena da proporcionalidade dos estratos não ser atingida.

A amostra foi estratificada de forma proporcional e representativa, segundo os últimos quadros estatísticos (17 de junho de 2011) publicados do INE – Instituto Nacional de Estatística, no que

²¹ No processo de elaboração do questionário foi considerado, de modo particular, o EWCS (Inquérito Europeu às Condições de Trabalho - Eurofound).

concerne a todas as atividades, com exceção da Secção O -Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória, informação inexistente no INE, que foi conseguida na Direção Geral da Administração e Emprego Público, Departamento de Estatística do Emprego Público, Boletim Estatístico do Emprego Público, BOEP nº 13 – Outubro de 2015.

Os resultados da estratificação e o obtido no campo são os seguintes (havendo diferenças residuais):

	Total Nacional			
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	1.363.481	33,3%	500	500
Centro	801.497	19,6%	294	294
Lisboa	1.518.316	37,1%	557	557
Alentejo	238.340	5,8%	87	87
Algarve	168.008	4,1%	62	62
Continente	4.089.642	100,0%	1.500	1.500

Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca - Indústrias extrativas (Secção A+B)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	25.478	0,6%	9	9
Centro	30.326	0,7%	11	11
Lisboa	12.535	0,3%	5	5
Alentejo	32.691	0,8%	12	12
Algarve	6.727	0,2%	3	3
Continente	107.757	2,6%	40	40

Indústrias transformadoras (Secção C)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	357.537	8,7%	131	131
Centro	173.698	4,2%	63	63
Lisboa	110.953	2,7%	41	41
Alentejo	32.723	0,8%	12	12
Algarve	7.335	0,2%	3	3
Continente	682.246	16,7%	250	250

Eletricidade, gás, Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição (Secções D + E)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	8.880	0,2%	3	3
Centro	5.887	0,1%	2	2
Lisboa	18.014	0,4%	7	7
Alentejo	1.763	0,0%	1	1
Algarve	1.803	0,0%	1	1
Continente	36.347	0,9%	14	14

Construção (Secção F)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	165.766	4,1%	61	61
Centro	95.219	2,3%	35	35
Lisboa	120.496	2,9%	44	44
Alentejo	20.173	0,5%	7	7
Algarve	23.155	0,6%	9	9
Continente	424.809	10,4%	156	156

Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (Secção G)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	266.496	6,5%	98	98
Centro	152.761	3,7%	56	56
Lisboa	292.701	7,2%	107	107
Alentejo	44.003	1,1%	16	16
Algarve	32.293	0,8%	12	12
Continente	788.254	19,3%	289	289

Transportes e armazenagem (Secção H)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	35.067	0,9%	13	13
Centro	29.540	0,7%	11	11
Lisboa	80.592	2,0%	30	30
Alentejo	6.082	0,1%	2	2
Algarve	3.993	0,1%	1	1
Continente	155.274	3,8%	57	57

Alojamento, restauração e similares (Secção I)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	71.419	1,7%	26	26
Centro	44.890	1,1%	17	17
Lisboa	108.576	2,7%	40	40
Alentejo	15.858	0,4%	6	5
Algarve	30.538	0,7%	11	11
Continente	271.281	6,6%	100	99

Atividades de informação e de comunicação (Secção J)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	13.176	0,3%	5	6
Centro	6.118	0,1%	2	3
Lisboa	56.128	1,4%	21	21
Alentejo	1.036	0,0%	0	0
Algarve	864	0,0%	0	0
Continente	77.322	1,9%	28	30

Atividades imobiliárias (Secção L)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	14.694	0,4%	6	7
Centro	7.422	0,2%	3	3
Lisboa	19.910	0,5%	7	7
Alentejo	1.865	0,0%	1	1
Algarve	5.703	0,1%	2	2
Continente	49.594	1,2%	19	20

Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (Secção M)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	62.892	1,5%	23	21
Centro	35.321	0,9%	13	13
Lisboa	104.401	2,6%	38	38
Alentejo	8.876	0,2%	3	3
Algarve	7.955	0,2%	3	3
Continente	219.445	5,4%	80	78

Atividades administrativas e dos serviços de apoio (Secção N)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	79.370	1,9%	29	29
Centro	41.564	1,0%	15	15
Lisboa	264.633	6,5%	97	97
Alentejo	13.443	0,3%	5	5
Algarve	13.477	0,3%	5	5
Continente	412.487	10,1%	151	151

Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória (Secção O)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	79.347	1,9%	29	29
Centro	75.039	1,8%	28	28
Lisboa	81.937	2,0%	30	30
Alentejo	30.675	0,8%	11	11
Algarve	11.725	0,3%	4	4
Continente	278.723	6,8%	102	102

Educação (Secção P)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	35.512	0,9%	13	14
Centro	20.597	0,5%	8	8
Lisboa	36.217	0,9%	13	13
Alentejo	5.419	0,1%	2	2
Algarve	3.534	0,1%	1	1
Continente	101.279	2,5%	37	38

Atividades de saúde humana e apoio social (Secção Q)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	76.180	1,9%	28	28
Centro	46.020	1,1%	17	16
Lisboa	86.827	2,1%	32	32
Alentejo	13.657	0,3%	5	5
Algarve	9.330	0,2%	3	3
Continente	232.014	5,7%	85	84

Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (Secção R)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	11.173	0,3%	4	3
Centro	6.860	0,2%	2	2
Lisboa	18.477	0,5%	7	7
Alentejo	1.983	0,0%	1	1
Algarve	3.413	0,1%	1	1
Continente	41.906	1,0%	15	16

Outras atividades de serviços (Secção S)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	26.706	0,7%	10	10
Centro	16.802	0,4%	6	6
Lisboa	39.456	1,0%	14	14
Alentejo	5.364	0,1%	2	3
Algarve	4.649	0,1%	2	2
Continente	92.977	2,3%	34	35

Atividades dos Serviços Financeiros e dos Seguros (Secção K)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	33.788	0,8%	12	12
Centro	13.433	0,3%	5	5
Lisboa	66.463	1,6%	24	24
Alentejo	2.729	0,1%	1	1
Algarve	1.514	0,0%	1	1
Continente	117.927	2,9%	43	43

Referências Bibliográficas

Eurofound, (2012) *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gollac Michel, Bodier Marceline (Dir.), *Mesurer les Facteurs Psychosociaux de Risque au Travail pour les Maîtriser*, DARES, Ministère Du Travail Et De L'emploi, Abril 2011.

Silva, I., Prata, J. and Ferreira, A. I. (2014), 'Horários de trabalho por turnos: Da avaliação dos efeitos às possibilidades de intervenção', *International Journal on Working Conditions*, 7: 68-83.

Silva, I., Carneiro, L. (2015), 'Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: Um estudo num centro hospitalar', *International Journal on Working Conditions*, 9: 142-160.

Silva, Helena, Silva, Isabel (2015), 'Gestão e adaptação aos horários de trabalho: Um estudo de caso no setor hoteleiro', *International Journal on Working Conditions*, 9: 99-116.

AMOSTRA TRABALHADORES/AS

Total Nacional				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	1.363.481	33,3%	500	500
Centro	801.497	19,6%	294	294
Lisboa	1.518.316	37,1%	557	557
Alentejo	238.340	5,8%	87	87
Algarve	168.008	4,1%	62	62
Continente	4.089.642	100,0%	1.500	1.500

Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca - Indústrias extrativas (Secção A+B)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	25.478	0,6%	9	9
Centro	30.326	0,7%	11	11
Lisboa	12.535	0,3%	5	5

Alentejo	32.691	0,8%	12	12
Algarve	6.727	0,2%	3	3
Continente	107.757	2,6%	40	40

Indústrias transformadoras (Secção C)				
---------------------------------------	--	--	--	--

[ANEXO 1]

	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	357.537	8,7%	131	131
Centro	173.698	4,2%	63	63
Lisboa	110.953	2,7%	41	41
Alentejo	32.723	0,8%	12	12
Algarve	7.335	0,2%	3	3
Continente	682.246	16,7%	250	250

Eletricidade, gás, Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição (Secções D + E)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	8.880	0,2%	3	3
Centro	5.887	0,1%	2	2
Lisboa	18.014	0,4%	7	7
Alentejo	1.763	0,0%	1	1
Algarve	1.803	0,0%	1	1
Continente	36.347	0,9%	14	14

Construção (Secção F)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	165.766	4,1%	61	61

[ANEXO 1]

Centro	95.219	2,3%	35	35
Lisboa	120.496	2,9%	44	44
Alentejo	20.173	0,5%	7	7
Algarve	23.155	0,6%	9	9
Continente	424.809	10,4%	156	156

Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (Secção G)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	266.496	6,5%	98	98
Centro	152.761	3,7%	56	56
Lisboa	292.701	7,2%	107	107
Alentejo	44.003	1,1%	16	16
Algarve	32.293	0,8%	12	12
Continente	788.254	19,3%	289	289

	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	13.176	0,3%	5	6
Centro	6.118	0,1%	2	3
Lisboa	56.128	1,4%	21	21
Alentejo	1.036	0,0%	0	0
Algarve	864	0,0%	0	0
Continente	77.322	1,9%	28	30

Atividades imobiliárias (Secção L)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	14.694	0,4%	6	7
Centro	7.422	0,2%	3	3
Lisboa	19.910	0,5%	7	7
Alentejo	1.865	0,0%	1	1
Algarve	5.703	0,1%	2	2
Continente	49.594	1,2%	19	20

Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (Secção M)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	62.892	1,5%	23	21
Centro	35.321	0,9%	13	13
Lisboa	104.401	2,6%	38	38
Alentejo	8.876	0,2%	3	3
Algarve	7.955	0,2%	3	3
Continente	219.445	5,4%	80	78

Atividades administrativas e dos serviços de apoio (Secção N)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas realizadas e validadas
Norte	79.370	1,9%	29	29
Centro	41.564	1,0%	15	15

[ANEXO 1]

Lisboa	264.633	6,5%	97	97
Alentejo	13.443	0,3%	5	5
Algarve	13.477	0,3%	5	5
Continente	412.487	10,1%	151	151

Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória (Secção O)

	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar
Norte	79.347	1,9%	29
Centro	75.039	1,8%	28
Lisboa	81.937	2,0%	30
Alentejo	30.675	0,8%	11
Algarve	11.725	0,3%	4
Continente	278.723	6,8%	102

Educação (Secção P)

	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar
Norte	35.512	0,9%	13
Centro	20.597	0,5%	8
Lisboa	36.217	0,9%	13
Alentejo	5.419	0,1%	2
Algarve	3.534	0,1%	1

[ANEXO 1]

Continente	101.279	2,5%	37
-------------------	----------------	-------------	-----------

Atividades de saúde humana e apoio social (Secção Q)

	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	76.180	1,9%	28	28
Centro	46.020	1,1%	17	16
Lisboa	86.827	2,1%	32	32
Alentejo	13.657	0,3%	5	5
Algarve	9.330	0,2%	3	3
Continente	232.014	5,7%	85	84

Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (Secção R)

	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	11.173	0,3%	4	3

[ANEXO 1]

Centro	6.860	0,2%	2	2
Lisboa	18.477	0,5%	7	7
Alentejo	1.983	0,0%	1	1
Algarve	3.413	0,1%	1	1
Continente	41.906	1,0%	15	16

Outras atividades de serviços (Secção S)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	26.706	0,7%	10	10
Centro	16.802	0,4%	6	6
Lisboa	39.456	1,0%	14	14
Alentejo	5.364	0,1%	2	3
Algarve	4.649	0,1%	2	2
Continente	92.977	2,3%	34	35

Atividades dos Serviços Financeiros e dos Seguros (Secção K)				
	Universo	Peso %	Nº Entrevistas a realizar	Nº Entrevistas a realizadas e validadas
Norte	33.788	0,8%	12	12

[ANEXO 1]

Centro	13.433	0,3%	5	5
Lisboa	66.463	1,6%	24	24
Alentejo	2.729	0,1%	1	1
Algarve	1.514	0,0%	1	1
Continente	117.927	2,9%	43	43

		Mulher	Homem
Base	1.500	743	757
18-24 anos	117	66	51
	7,8%	8,9%	6,7%
25-34 anos	398	203	195
	26,5%	27,3%	25,8%
35-44 anos	483	244	239
	32,2%	32,8%	31,6%
45-54 anos	348	159	189
	23,2%	21,4%	25,0%
55-65 anos	146	66	80
	9,7%	8,9%	10,6%
66 ou + anos	8	5	3
	0,5%	0,7%	0,4%

Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental

Trabalhadores/as

1. Localização geográfica	
Norte	1
Centro	2
Lisboa	3
Alentejo	4
Algarve	5

CARACTERIZAÇÃO DA PESSOA ENTREVISTADA

2. Sexo:	
Mulher	1
Homem	2

3. Por favor, indique a sua idade (anos completos):
_____ anos

4. Qual é o seu nível de habilitações?	
Inferior 1º Ciclo do Ensino Básico	1
1º Ciclo do Ensino Básico (antiga 4ª classe)	2
2º Ciclo do Ensino Básico (antigo ciclo preparatório)	3
3º Ciclo do Ensino Básico (antigo 9º ano)	4
Ensino Secundário (até ao 12º ano)	5
Ensino Pós Secundário não Superior de nível IV	6
Bacharelato	7
Licenciatura	8
Mestrado	9
Doutoramento	10
Outro. Qual? _____	11
Nível desconhecido	12
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Diga-me, por favor, tem mais do que um trabalho remunerado?	
Sim	1
Não	2
Recusa (espontânea)	9

ATENÇÃO: AS QUESTÕES SEGUINTE DIZEM RESPEITO AO SEU PRINCIPAL TRABALHO REMUNERADO. POR PRINCIPAL TRABALHO REMUNERADO ENTENDE-SE AQUELE EM QUE PASSA MAIS TEMPO. SE A PESSOA ENTREVISTADA TIVER DOIS TRABALHOS A QUE DEDIQUE IDÊNTICO NÚMERO DE HORAS, PEDIR PARA INDICAR AQUELE QUE CONSIDERA MAIS IMPORTANTE.

5. Qual das seguintes opções descreve melhor a sua situação profissional atual? (MOSTRAR CARTÃO)	
Trabalhador/a familiar não remunerado/a?--» Passar para pergunta 8	1
Trabalhador/a por conta de outrem	2
Membro ativo de Cooperativa de Produção?--» Passar para pergunta 8	3
Trabalhador/a independente	4
Outra situação. Qual?--» Passar para pergunta 8	5
Não sabe --» Passar para pergunta 8	8
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 8	9

6. Que tipo de contrato de trabalho tem? (MOSTRAR CARTÃO)	
Contrato de trabalho sem termo --» Passar para pergunta 8	1
Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo--» Passar para pergunta 8	2
Contrato de trabalho em comissão de serviço sem termo --» Passar para pergunta 8	3
Contrato de trabalho intermitente sem termo --» Passar para pergunta 8	4
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	5
Contrato de trabalho com termo certo	6
Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo certo	7
Contrato de trabalho em comissão de serviço com termo certo	8
Contrato de trabalho temporário com termo certo	9
Contrato de trabalho com termo incerto	10
Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo incerto	11
Contrato de trabalho em comissão de serviço com termo incerto	12
Contrato de trabalho temporário com termo incerto	13
Outra situação? Qual?_____	14
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

7. Qual é a duração exata do seu contrato de trabalho?	
Menos de 1 ano	0
Um ano, ou mais. Quantos?	13.1 Número de anos:_____
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

8. Qual é a sua profissão?	
_____	LLI
Nota: Codificar segundo a tabela da CPP/2010, em anexo.	

9. Diga-me, por favor, exerce funções de chefia ou de coordenação?	
Sim	1
Não	2
Recusa (espontânea)	9

10. Por favor indique qual é o seu nível de qualificação (MOSTRAR CARTÃO)	
Quadros superiores	1
Quadros médios	2
Encarregados/as, contramestres, chefes de equipa	3
Profissionais altamente qualificados/as	4
Profissionais qualificados/as	5
Profissionais semiqualficados/a	6
Profissionais não qualificados/as	7
Estagiários/as, praticantes e aprendizes	8
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA DA PESSOA ENTREVISTADA

11. Qual é a atividade económica da entidade onde trabalha (MOSTRAR CARTÃO)	
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1
Indústrias extrativas	2
Industria transformadora	3
Eletricidade, gás, captação, tratamento e distribuição de água;	4
Captação, tratamento e distribuição da água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	5
Construção	6
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	7
Transportes e armazenagem	8
Alojamento, restauração e similares	9
Atividades de informação e de comunicação	10
Atividades dos serviços financeiros e dos seguros	11
Atividades imobiliárias	12
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	13
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	14
Educação	15
Atividades de saúde humana e apoio social	16
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	17
Outras atividades de serviços	18
Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	19
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

12. Qual é a natureza jurídica da entidade onde trabalha? (MOSTRAR CARTÃO)	
Empresa em Nome Individual (trabalhadores independentes)	1
Sociedade Anónima (SA)	2
Sociedade por Quotas	3
Sociedade Cooperativa	4
Outras Sociedades Comerciais	5
Sociedades Civis	6
Associações e Fundações	7
Outras Naturezas Jurídicas. Qual? _____	8
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

13. Qual é a dimensão da entidade onde trabalha?	
1 a própria pessoa entrevistada	1
2 a 4 pessoas	2
5 a 9 pessoas	3
10 a 49 pessoas	4
50 a 99 pessoas	5
100 a 249 pessoas	6
250 a 499 pessoas	7
500 e mais pessoas	8
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

		Não sabe	Recusa (espontânea)
14. Normalmente, quantas horas trabalha por dia?	_____ horas/dia	88	99
15. Normalmente, quantas horas trabalha por semana?	_____ horas/semana	88	99

16. Diga-me, por favor, normalmente: (MOSTRAR CARTÃO)	N.º vezes	Nunca	Não sabe	Recusa (espontânea)
16.1. Quantas vezes por mês trabalha pelo menos 2 horas entre as 6 horas da tarde (18.00 horas) e as 10 horas da noite (22.00 horas)?	N.º vezes: _____	77	88	99
16.2. Quantas vezes por mês trabalha pelo menos 2 horas entre as 10 horas da noite (22.00 horas) e as 5 horas da manhã?	N.º vezes: _____	77	88	99
16.3. Quantas vezes por mês trabalha ao Sábado (dia de descanso)?	N.º vezes: _____	77	88	99
16.4. Quantas vezes por mês trabalha ao Domingo (dia de descanso)?	N.º vezes: _____	77	88	99
16.5. Quantas vezes por mês trabalha mais de 10 horas por dia?	N.º vezes: _____	77	88	99

17. O seu horário de trabalho organiza-se de acordo com alguma das seguintes formas:				
(MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
17.1. Horário concentrado (cumprir o número total de horas de trabalho semanal, no máximo em 4 dias, mas não aumentando o trabalho diário mais de 4 horas)	1	2	8	9
17.2. Trabalho por turnos fixos	1	2	8	9
17.3. Adaptabilidade individual (trabalhar mais duas horas diárias/50 semanais em termos individuais)	1	2	8	9
17.4. Jornada de trabalho contínua/horário seguido	1	2	8	9
17.5. Trabalho por turnos rotativos	1	2	8	9
17.6. Adaptabilidade grupal (trabalhar mais duas horas diárias/50 semanais em termos grupais)	1	2	8	9
17.7. Isenção de horário	1	2	8	9
17.8. Adaptabilidade por regulamentação coletiva	1	2	8	9
17.9. Banco de horas grupal	1	2	8	9
17.10. Banco de horas individual	1	2	8	9
17.11. Trabalho noturno	1	2	8	9
17.12. Flexibilidade de horário (escolha do horário de entrada e saída)	1	2	8	9
17.13. Horário flexível (com filho/a menor de 12 anos ou filho/a com deficiência ou doença crónica)	1	2	8	9
17.14. Outra. Qual? _____	1	2	8	9

18. Considerando o último mês, aconteceu pelo menos uma vez ter menos de 11 horas entre 2 dias de trabalho?	
Sim	1
Não	2
Recusa (espontânea)	9

19. De um modo geral, o seu horário de trabalho adapta-se aos seus compromissos familiares, pessoais ou sociais que tem fora do seu trabalho? (LER)	
Muito bem	1
Bem	2
Não muito bem	3
Nada bem	4
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

20. Com que frequência lhe acontece ter de retirar tempo à sua vida pessoal e/ou familiar para dar resposta às exigências do seu trabalho? (MOSTRAR CARTÃO)	
Três ou mais vezes por semana	1
Uma ou duas vezes por semana	2
Uma ou duas vezes por mês	3
Menos de uma vez por mês	4
Nunca	5
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

21. Em caso de necessidade, diria que, para si, conseguir tirar uma ou duas horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares é...? (MOSTRAR CARTÃO)	
Muito fácil	1
Algo fácil	2
Algo difícil	3
Muito difícil	4
Impossível	5
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

22. Em média, e num dia normal de trabalho, quanto tempo dedica a: (MOSTRAR CARTÃO)	Tempo		Não sabe	Recusa (espontânea)
	22. H N.º horas	22.M N.º Minutos		
22.1. Deslocações casa – trabalho – casa	_____	_____	88	99
22.2. Cozinhar e tarefas domésticas	_____	_____	88	99
22.3. Cuidar e educar filhos/as, netos/as ou outras crianças	_____	_____	88	99
22.4. Cuidar de outras pessoas em situação de dependência (por doença ou deficiência)	_____	_____	88	99
22.5. Atividade de beneficência ou caridade	_____	_____	88	99
22.6. Atividade desportiva, cultural ou de lazer fora de casa	_____	_____	88	99
22.7. Outra atividade. Qual? _____	_____	_____	88	99

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

23. Onde é o seu principal local de trabalho? (MOSTRAR CARTÃO)	
Nas instalações da minha entidade empregadora / no meu próprio escritório (escritório, fábrica, loja, escola, etc.)	1
Nas instalações de clientes	2
Num automóvel ou noutro veículo	3
Num local no exterior (local de construção, campo agrícola, ruas da cidade)	4
Na minha residência	5
Outra. Qual?	6
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

24. Habitualmente, o seu trabalho implica... (MOSTRAR CARTÃO)	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de ¾ do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de ¼ do tempo	Quase nunca	Nunca	Não Sabe	Recusa (espontânea)
24.1. Velocidade de trabalho elevada	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24.2. Trabalhar em função de prazos rígidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24.3. Tarefas monótonas/repetitivas	1	2	3	4	5	6	7	8	9

25. Habitualmente, no seu trabalho, tem a possibilidade de escolher ou modificar...? (LER)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
25.1. A ordem das suas tarefas	1	2	8	9
25.2. Os seus métodos de trabalho	1	2	8	9
25.3. A cadência ou a velocidade do seu trabalho	1	2	8	9

26. Para cada uma das seguintes afirmações, selecione, por favor, a resposta que melhor descreve a sua situação laboral. (MOSTRAR CARTÃO)	Sempre	A maior parte das vezes	Algumas vezes	Raramente	Nunca	Não aplicável	Não sabe	Recusa (espontânea)
26.1. É consultado/a antes de serem determinados objetivos para o seu trabalho	1	2	3	4	5	6	8	9
26.2. Está envolvido na melhoria da organização de trabalho ou dos processos de trabalho do seu departamento ou organização	1	2	3	4	5	6	8	9
26.3. Pode fazer uma pausa quando desejar	1	2	3	4	5		8	9
26.4. Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho	1	2	3	4	5		8	9
26.5. Tem a sensação de realizar um trabalho útil	1	2	3	4	5		8	9
26.6. Sente stress no seu trabalho	1	2	3	4	5		8	9

27. No seu trabalho depende de uma chefia direta?	
Sim	1
Não --> Passar para pergunta 29	2
Não sabe--> Passar para pergunta 29	8
Recusa (espontânea) --> Passar para pergunta 29	9

28. A sua chefia direta é um homem ou uma mulher?	
Um homem	1
Uma mulher	2
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

29. Diga-me, por favor, utilizando uma escala de 1 a 7, em que medida o seu trabalho implica...? (MOSTRAR CARTÃO)	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de ¾ do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de ¼ do tempo	Quase nunca	Nunca	Não sabe	Recusa (espontânea)
29.1. Posições dolorosas ou fatigantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.2. Levantar ou deslocar pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.3. Transportar ou deslocar cargas pesadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.4. Ficar de pé durante longos períodos de tempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.5. Ficar sentado/a durante longos períodos de tempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.6. Movimentos repetitivos da mão ou do braço	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.7. Estar em contacto direto com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, passageiros/as, alunos/as, doentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.8. Lidar com clientes/utentes /alunos/as irritados/as /difíceis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.9. Trabalhar com computadores e/ou outros equipamentos dotados de visor	1	2	3	4	5	6	7	8	9

29.10. Realização de tarefas com iluminação insuficiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.11. Atividades em espaços confinados	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.12. Utilização de máquinas e equipamentos de trabalho perigosos	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.13. Atividades em altura	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.14. Abertura de valas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.15. Atividades a bordo (por ex: de navios)	1	2	3	4	5	6	7	8	9

30. Continuando a utilizar a mesma escala, pode dizer-me se, quando está a trabalhar, está exposto/a a: (MOSTRAR CARTÃO)	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de ¾ do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de ¼ do tempo	Quase nunca	Nunca	Não sabe	Recusa (espontânea)
30.1. Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, veículos (por exemplo martelos pneumáticos ou serras elétricas, escavadoras ou empilhadoras)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.2. Ruídos tão fortes que tenha de levantar a voz para falar com as pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.3. Altas temperaturas que fazem com que transpire mesmo que não esteja a trabalhar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.4. Baixas temperaturas quer seja no interior ou no exterior dos locais de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.5. Inalação de fumos (tais como fumos de soldaduras), fibras (tais como amianto) ou poeiras (tais como poeiras de madeira, metálicas ou minerais como a sílica)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.6. Inalação de gases (por exemplo de escape) e vapores (tais como de solventes ou diluentes)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.7. Manuseamento ou contacto da pele com misturas ou substâncias químicas perigosas (tais como pesticidas e formaldeído)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.8. Atmosferas explosivas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.9. Fumo de tabaco de outras pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.10. Manuseamento ou contacto direto com produtos ou materiais contaminados que podem transmitir doenças infecciosas (por exemplo produtos de origem animal, fluidos corporais, resíduos, águas residuais)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.11. Radiações não ionizantes (por ex.: raios IV, UV, laser, óticas e campos eletromagnéticos)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.12. Radiações ionizantes (por ex.: raios X ou gama)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.13. Correntes elétricas de média e alta tensão	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30.14. Pressões elevadas (trabalho hiperbárico que se desenvolve a pressões superiores à pressão atmosférica)	1	2	3	4	5	6	7	8	9

31. Na sua entidade empregadora são prestados serviços de saúde no trabalho?	
Sim	1
Não--» Passar para pergunta 33	2
Não sabe --» Passar para pergunta 33	8
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 33	9

32. Como classifica o seu funcionamento?	
Funcionam bem	1
É feito o possível, mas não o suficiente	2
Funcionam mal	3
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

33. Na sua entidade empregadora são efetuados exames médicos de admissão, periódicos e/ou ocasionais?	
Sim, de admissão	1
Sim, periódicos (de 2 em 2 anos ou anualmente)	2
Sim, ocasionais (quando preciso)	3
Não --» Passar para pergunta 35	4
Não sabe Passar para pergunta 35	8
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 35	9

34. Tem comparecido às consultas e aos exames determinados pelo/a médico/a do trabalho?	
Sim	1
Não	2
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

35. Na sua entidade empregadora são prestados serviços de segurança no trabalho?	
Sim	1
Não--» Passar para pergunta 37	2
Não sabe --» Passar para pergunta 37	8
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 37	9

36. Em termos gerais, como classifica o funcionamento dos serviços de segurança no trabalho? (LER)	
Funcionam bem	1
É feito o possível, mas não o suficiente	2
Funcionam mal	3
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

37. Costuma ser consultado/a sobre o que faz no seu local de trabalho o pessoal técnico que observa/avalia as condições de trabalho?	
Sim	1
Não	2
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

38. O seu trabalho exige em alguma situação o uso de equipamentos de proteção individual (ex. máscaras, auriculares, capacete)?	
Sim	1
Não--» Passar para pergunta 41	2
Não sabe--» Passar para pergunta 41	8
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 41	9

39. Utiliza-os <u>sempre</u> que necessário?	
Sim --» Passar para pergunta 41	1
Não	2
Não sabe--» Passar para pergunta 41	8
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 41	9

40. Quais são os dois principais motivos para não usar os equipamentos de proteção individual, sendo estes obrigatórios? (MOSTRAR CARTÃO)		
	1ª opção	2ª opção
Porque é desconfortável (faz calor, pesa, aleija)	1	1
Porque não é adequado ao meu trabalho (dificulta-me a atividade)	2	2
Porque não há suficientes	3	3
Porque não estão disponíveis	4	4
Outra. Qual? _____	5	5
Não sabe	8	8
Recusa (espontânea)	9	9

41. Nesta entidade empregadora existem equipamentos de proteção coletiva? (Ex, encapsulamento de máquinas, ventilação localizada)	
Não	1
Sim, todos --» Passar para pergunta 43	2
Sim, alguns Passar para pergunta 43	3
Não são de uso obrigatório Passar para pergunta 43	4
Não sabe se existem Passar para pergunta 43	4
Não sabe o que é Passar para pergunta 43	
Não sabe --» Passar para pergunta 43	8
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 43	9

42. Qual a principal razão para não existirem equipamentos de proteção coletiva apesar de serem obrigatórios?	
São muito caros	1
Por desleixo da entidade empregadora	2
Não é uma prioridade	3
Outra. Qual? _____	4
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

43. A sua entidade empregadora deu-lhe... (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
43.1. Informações/instruções compreensíveis e adequadas ao desempenho do seu trabalho em condições de segurança e saúde (como por exemplo sobre perigos a que está sujeito durante o seu trabalho: sinalização, cartazes)?	1	2	8	9
43.2. Informações atualizadas sobre medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente	1	2	8	9
43.3. Informações atualizadas sobre medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores/as em caso de sinistro	1	2	8	9
43.4. Informações atualizadas sobre os/as trabalhadores/as ou serviços encarregues de por em prática medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação em caso de sinistro	1	2	8	9

44. Já teve formação promovida pela sua entidade empregadora sobre...? (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não se aplica	Não sabe	Recusa (espontânea)
44.1. Utilização de produtos químicos	1	2	3	8	9
44.2. Riscos físicos (ruído, vibrações, radiações)	1	2	3	8	9
44.3. Riscos biológicos (fungos, bactérias)	1	2	3	8	9
44.4. Riscos psicossociais e organizacionais (stresse)	1	2	3	8	9
44.5. Utilização e manutenção de máquinas e equipamentos de trabalho	1	2	3	8	9
44.6. Trabalhos com riscos especiais (exemplos: trabalhos em altura, em espaços confinados, etc.)	1	2	3	8	9
44.7. Ergonomia no trabalho (mobiliário, espaço, superfícies, écrans de visualização, movimentação manual de cargas, etc.)	1	2	3	8	9
44.8. Equipamentos de proteção coletiva	1	2	3	8	9
44.9. Equipamentos de proteção individual	1	2	3	8	9
44.10. Promoção da segurança	1	2	3	8	9
44.11. Primeiros socorros	1	2	3	8	9

44.12. Organização de emergência	1	2	3	8	9
44.13. Segurança contra incêndio	1	2	3	8	9
44.14. Legislação sobre segurança e saúde no trabalho	1	2	3	8	9
44.15. Sinalização de segurança	1	2	3	8	9
44.16. Promoção da saúde	1	2	3	8	9
44.17. Outra. Qual? _____	1	2	3	8	9

NOTA: SE NA PERGUNTA 44 A PESSOA ENTREVISTADA RESPONDEU SIM A PELO MENOS UMA QUESTÃO CONTINUE NA PERGUNTA 45 CASO CONTRÁRIO, POR FAVOR, PASSAR PARA A PERGUNTA 46

45. Na sua opinião, essa formação contribuiu para: (LER)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
45.1 Promoção da saúde	1	2	8	9
45.2. Redução dos riscos profissionais	1	2	8	9
45.3 Redução dos acidentes de trabalho	1	2	8	9
45.4. Redução das doenças profissionais	1	2	8	9

46. Na sua entidade empregadora, os/as trabalhadores/as e/ou seus/suas representantes são consultados/as no âmbito da segurança e saúde no trabalho?	
Sim	1
Não	2
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

47. Relativamente às questões de saúde e segurança no trabalho (riscos de saúde, uso de equipamentos de proteção individual/coletiva, etc.), até que ponto pensa estar informado/a? (MOSTRAR CARTÃO)	
Muito bem informado/a	1
Bem informado/a	2
Não muito bem informado/a	3
Nada bem informado/a	4
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

48. Considera que, no desempenho do seu trabalho... (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
48.1. Zela pela segurança e pela saúde, tanto sua como dos/as seus/suas colegas	1	2	8	9
48.2. Cumpre as instruções de utilização relativas aos equipamentos (máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e equipamentos de proteção)	1	2	8	9
48.3. Cumpre os procedimentos de trabalho estabelecidos	1	2	8	9
48.4. Adota as medidas e instruções previamente estabelecidas, em caso de avarias e deficiências por si detetadas	1	2	8	9
48.5. Em caso de perigo grave iminente informa a pessoa responsável (superior hierárquico ou trabalhador/a com responsabilidades no domínio da segurança e saúde no local de trabalho)	1	2	8	9

49. Como está a sua saúde? Diria que está... (MOSTRAR CARTÃO)	
Muito boa	1
Boa	2
Razoável	3
Má	4
Muito má	5
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

50. Pensa que a sua saúde, ou a sua segurança, estão ameaçadas devido ao seu trabalho?	
Sim	1
Não	2
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

51. Nos últimos 12 meses, sofreu de algum dos seguintes problemas de saúde devido ao seu trabalho? (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
51.1. Problemas de audição (surdez)	1	2	8	9
51.2. Problemas de pele (dermatite)	1	2	8	9
51.3. Dores nas costas (lombares, cervicais ou outras)	1	2	8	9
51.4. Dores musculares e articulares no pescoço e/ou nos membros superiores (mãos, braços e ombros)	1	2	8	9
51.5. Dores musculares e articulares nos membros inferiores (ancas, pernas, joelhos, pés, etc.)	1	2	8	9
51.6. Dores de cabeça, fadiga ocular	1	2	8	9
51.7. Dores de estômago (por ex.: úlcera gástrica)	1	2	8	9
51.8. Doenças respiratórias (asma, bronquite, DPOC, enfisema)	1	2	8	9
51.9. Doenças cardiovasculares (por ex.: hipertensão arterial, ataque cardíaco, angina de peito)	1	2	8	9
51.10. Depressão ou ansiedade	1	2	8	9
51.11. Fadiga geral	1	2	8	9
51.12. Insónias	1	2	8	9
51.13. Tendinite	1	2	8	9
51.14. Outro tipo de lesão decorrente de movimento e/ou esforço. Qual?	1	2	8	9
51.15. Outro problema de saúde. Qual?	1	2	8	9

52. Sofre de alguma doença profissional reconhecida?	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
	1	2	8	9

53. Nos últimos 12 meses, trabalhou estando doente considerando que, pela condição em que estava, deveria estar em casa? Se sim, quantos dias?		
Sim	1	53.1. Nº de dias _____
Não	2	
Não sabe	8	
Recusa (espontânea)	9	

54. Desde que trabalha na atual entidade empregadora sofreu algum acidente de trabalho?	
Sim	1
Não	2
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

Como é que avalia os meios materiais e humanos disponíveis na sua entidade empregadora no domínio da segurança e saúde e no trabalho:			
55. Para a prevenção de riscos profissionais, acidentes de trabalho e doenças profissionais? (MOSTRAR CARTÃO)		56. Para a prestação de cuidados em caso de acidente? (MOSTRAR CARTÃO)	
Muito adequados	1	Muito adequados	1
Adequados	2	Adequados	2
Pouco adequados	3	Pouco adequados	3
Inadequados	4	Inadequados	4
Não sabe	8	Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9	Recusa (espontânea)	9

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

57. Tem filho/a(s) e/ou crianças a cargo?	
Sim	1
Não --» Se for homem passar para pergunta 67 Se for mulher passar para a pergunta 63	2
Recusa (espontânea) --» Se for homem passar para pergunta 67 Se for mulher passar para a pergunta 63	9

58. Por favor, indique o número de filhas/os e/ou crianças a seu cargo, de acordo com a respetiva idade:					
Idade	58.1. 0-3 anos	58.2. 4-6 anos	58.3. 7-12 anos	58.4. 13-17 anos	58.5. 18 ou mais anos
Número de filhas/os e/ou crianças a cargo	_____	_____	_____	_____	_____

58.6. Total de filhos/as e/ou crianças a cargo _____ a preencher pelo/a entrevistador/a

59. Teve filhas/os e/ou adotou crianças nos últimos cinco anos?	
Sim	1
Não --» Se for mulher passar para pergunta 64, se for homem passar para pergunta 67	2
Recusa (espontânea) --» Se for mulher passar para pergunta 64, se for homem passar para pergunta 67	9

60. Pensando, agora, no nascimento/adoção do/a seu/sua filho/a mais novo/a, gozou a licença parental inicial?		
Sim,	1	60.6. Quantos dias? _____ - -» Passar para a pergunta 62
Não - -» Passar para pergunta 61	3	
Recusa (espontânea)	9	

61. Por que motivo(s)?	
Pessoais	1
Profissionais	2
Desconhecimento da possibilidade legal	3
Outro. Qual?	4
Recusa (espontânea)	9



- -> Se for mulher passar para pergunta 64, se for homem passar para a pergunta 67

62. Partilhou a licença parental inicial com o pai ou com a mãe da criança? Se sim, durante quanto tempo?		
Sim	1	62.6. ____ dias
Não	2	
Recusa (espontânea)	9	

ATENÇÃO: SE A PESSOA ENTREVISTADA FOR HOMEM PASSAR PARA PERGUNTA 67

ATENÇÃO: CASO A PESSOA ENTREVISTADA TENHA ADOTADO CRIANÇAS PASSAR PARA PERGUNTA 67

63. Já esteve / está grávida?	
Sim	1
Não --> Passar para pergunta 67	2
Recusa (espontânea) --> Passar para pergunta 67	9

64. Durante a sua gravidez (atual ou passada), realizou / realiza atividades em que esteja exposta ou em contacto com: (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
64.1. Radiações ionizantes (por ex.: raios X ou gama)	1	2	8	9
64.2. Radiações não ionizantes (por ex.: raios IV, UV, laser, óticas e campos eletromagnéticos)	1	2	8	9
64.3. Atmosferas com sobrepressão elevada (ex.: câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino)	1	2	8	9
64.4. Vetores de transmissão do toxoplasma e vírus da rubéola	1	2	8	9
64.5. Chumbo e seus compostos	1	2	8	9
64.6. Trabalho subterrâneo em minas	1	2	8	9
64.7. Choques ou vibrações mecânicas	1	2	8	9
64.8. Movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 kg	1	2	8	9
64.9. Ruído	1	2	8	9
64.10. Temperaturas extremas, de frio ou de calor	1	2	8	9
64.11. Movimentos e posturas, deslocações, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas que possam provocar lesões no feto ou desprendimento da placenta	1	2	8	9
64.12. Agentes biológicos de risco	1	2	8	9
64.13. Auramina	1	2	8	9
64.14. Mercúrio e seus derivados	1	2	8	9
64.15. Medicamentos antimetabólicos	1	2	8	9
64.16. Monóxido de carbono	1	2	8	9
64.17. Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal	1	2	8	9
64.18. Fuligem, alcatrão, pez, fumos ou poeiras de hulha	1	2	8	9
64.19. Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel	1	2	8	9
64.20. Acido forte durante o fabrico de álcool isopropílico	1	2	8	9
64.21. Poeiras de madeiras de folhosas	1	2	8	9
64.22. Chumbo e seus compostos	1	2	8	9

65. Já esteve (ou está) a amamentar?	
Sim	1
Não --» Passar para pergunta 67	2
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 67	9

66. Durante o período em que esteve / está a amamentar, realizou / realiza atividades em que estivesse/está exposta ou em contacto com: (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
66.1. Radiações ionizantes (por ex.: raios X ou gama)	1	2	8	9
66.2. Substâncias químicas e misturas perigosas	1	2	8	9
66.3. Chumbo e seus compostos	1	2	8	9
66.4. Trabalho subterrâneo em minas	1	2	8	9
66.5. Agentes biológicos de risco	1	2	8	9
66.6. Auramina	1	2	8	9
66.7. Mercúrio e seus derivados	1	2	8	9
66.8. Medicamentos antimitóticos	1	2	8	9
66.9. Monóxido de carbono	1	2	8	9
66.10. Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal	1	2	8	9
66.11. Fuligem, alcatrão, pez, fumos ou poeiras de hulha	1	2	8	9
66.12. Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel	1	2	8	9
66.13. Acido forte durante o fabrico de álcool isopropílico	1	2	8	9
66.14. Poeiras de madeiras de folhosas	1	2	8	9

CONSUMOS

67. Dos seguintes produtos, identifique os que consome diariamente (LER)	Sim	Não	Recusa (espontânea)
67.1. Tabaco	1	2	9
67.2. Bebidas alcoólicas	1	2	9
67.3. Produtos farmacêuticos do tipo sedativos, tranquilizantes ou hipnóticos	1	2	9
67.4. Outras substâncias psicoativas. Quais? _____	1	2	9

ATENÇÃO: SE NA PERGUNTA 67 A PESSOA ENTREVISTADA RESPONDEU SIM A PELO MENOS UMA QUESTÃO CONTINUE NA PERGUNTA 68 CASO CONTRÁRIO, POR FAVOR, PASSAR PARA A PERGUNTA 70

68. -Alguma vez teve problemas no trabalho relacionados com o consumo das substâncias que referiu anteriormente?	
Sim	1
Não--» Passar para pergunta 70	2
Recusa (espontânea) --» Passar para pergunta 70	9

69. Se sim, que tipo de problemas?	Sim	Não	Recusa (espontânea)
69.1. Faltas ao trabalho	1	2	9
69.2. Problemas disciplinares	1	2	9
69.3. Rendimento	1	2	9
69.4. Relacionamento com colegas/chefias	1	2	9
69.5. Outro. Qual? _____	1	2	9

OUTRAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

70. Nos últimos 12 meses, esteve sujeito/a no trabalho a...? (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
70.1. Discriminação ligada à idade	1	2	8	9
70.2. Discriminação com base na raça, etnia ou cor da pele	1	2	8	9
70.3. Discriminação com base na nacionalidade	1	2	8	9
70.4. Discriminação com base no seu sexo	1	2	8	9
70.5. Discriminação ligada à religião	1	2	8	9
70.6. Discriminação ligada a incapacidade/deficiência	1	2	8	9
70.7. Discriminação ligada à orientação sexual	1	2	8	9
70.8. Discriminação ligada ao gozo de licença parental	1	2	8	9
70.9. Discriminação ligada à dispensa para amamentação/aleitação	1	2	8	9
70.10. Discriminação relacionada com faltas para assistência a menores	1	2	8	9
70.11. Outra. Qual? _____	1	2	8	9

71. Durante os últimos 12 meses, durante o desempenho das suas funções profissionais, esteve sujeito/a a: (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não	Não sabe	Recusa (espontânea)
71.1. Violência física?	1	2	3	9
71.2. Intimidações / perseguição?	1	2	3	9
71.3. Assédio sexual?	1	2	3	9
71.4. Assédio moral	1	2	3	9

72. De um modo geral, está muito satisfeito/a, satisfeito/a, pouco satisfeito/a ou nada satisfeito/a com as suas condições de trabalho? (MOSTRAR CARTÃO)	
Muito satisfeito/a	1
Satisfeito/a	2
Pouco satisfeito/a	3
Nada satisfeito/a	4
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

73. Até que ponto concorda ou discorda com as seguintes afirmações que descrevem alguns aspetos do seu trabalho? (MOSTRAR CARTÃO)								
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não Aplicável	Não sabe	Recusa (espontânea)
73.1. Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses	1	2	3	4	5	7	8	9
73.2. Acho que tenho uma remuneração adequada ao trabalho que faço	1	2	3	4	5	7	8	9
73.3. O meu trabalho oferece boas perspetivas de progressão na carreira	1	2	3	4	5	7	8	9
73.4. Sinto-me “em casa” nesta organização	1	2	3	4	5	7	8	9
73.5. Tenho muito bons/boas amigos/as no trabalho	1	2	3	4	5	7	8	9
73.6. Se perdesse o meu atual emprego ou me demitisse, era fácil para mim encontrar um emprego com salário semelhante	1	2	3	4	5	7	8	9
73.7. A organização onde trabalho motiva-me para dar o meu melhor no desempenho das minhas funções	1	2	3	4	5	7	8	9

Agradecemos a sua colaboração!

Trabalhe em segurança!

Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental – Trabalhadores/as

CADERNO DE INSTRUÇÕES

I. Apresentação geral

O “Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental – Trabalhadores/as” é um inquérito de âmbito nacional, promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de um protocolo estabelecido com a Autoridade para as Condições de Trabalho - ACT. Tal como o próprio título indica, o objetivo geral do questionário é recolher informação de modo a melhor se conhecer as condições de trabalho em todo o território de Portugal continental.

O inquérito está dividido em nove capítulos distintos:

1. Caracterização da pessoa entrevistada;
2. Situação profissional;
3. Identificação da entidade empregadora da pessoa entrevistada;
4. Duração e organização do tempo de trabalho;
5. Caracterização do posto de trabalho;
6. Segurança e saúde no trabalho;
7. Proteção na parentalidade;
8. Consumos;
9. Outras condições de trabalho.

O questionário deve centrar-se na atividade principal exercida pelas pessoas entrevistadas. Ou seja, tal como se chama a atenção no próprio questionário (imediatamente antes da pergunta 5), se uma pessoa tiver mais do que um trabalho remunerado todas as perguntas devem ser colocadas, e respondidas, tendo em conta **aquele onde a pessoa passa mais tempo**. Se a pessoa entrevistada tiver dois trabalhos a que dedique idêntico número de horas pedir para se referir ao que o/a próprio/a considerar como mais importante.

Período de referência do inquérito

- Várias são as perguntas que conduzem para um tempo de referência num passado próximo. Sempre que as questões não fizerem menção a nenhum período de tempo específico a referência deve ser o momento de aplicação do inquérito.

II. Tipo de questões

O inquérito é constituído por **questões abertas e fechadas**.

- As **questões abertas** foram elaboradas para que as pessoas entrevistadas possam responder de forma espontânea. Caberá ao/à entrevistador/a recolher a informação enquadrando-a na opção de resposta prevista, sinalizado com X. No caso da resposta não se enquadrar em nenhuma das possibilidades de resposta, sinalizar a opção “Outra” e registar a informação.
- Nas **questões fechadas** as respostas estão, à partida, condicionadas pelos itens previstos. Nessas, o/a entrevistador/a deve **ler** as opções de resposta ou **mostrar cartão**, sinalizando com X a(s) opção(ões) escolhida(s) pela pessoa respondente. Estas questões estão devidamente assinaladas com as expressões “**LER**” ou “**MOSTRAR CARTÃO**”.

EXEMPLOS DE UMA QUESTÃO ABERTA

O/a entrevistador/a deve fazer a pergunta e aguardar que a pessoa responda de forma espontânea, codificando de seguida.

Exemplo 1:

33. Na sua entidade empregadora são efetuados exames médicos de admissão, periódicos e/ou ocasionais?	
Sim, de admissão	1
Sim, periódicos (de 2 em 2 anos ou anualmente)	2
Sim, ocasionais (quando preciso)	3
Não --> Passar para pergunta 35	4
Não sabe Passar para pergunta 35	8
Recusa (espontânea) --> Passar para pergunta 35	9

Exemplo 2:

8. Qual é a sua profissão?

.....

Tal como se refere no questionário, esta pergunta deve ser posteriormente codificada segundo a tabela CPP/2010. Para uma mais fácil codificação deve o/a entrevistador/a ser o mais preciso/a possível na recolha de informação referente à profissão desempenhada pela pessoa entrevistada. Por exemplo, nunca aceite como completa uma resposta do tipo “sou funcionário/a público/a”. Se alguém for professor/a perguntar em que nível de ensino. Se não houver uma classificação profissional precisa, peça à pessoa respondente para descrever a sua atividade principal.

EXEMPLOS DE QUESTÕES FECHADAS

Neste tipo de questões o/a entrevistador/a deve fazer a pergunta e ler, ou mostrar as opções de resposta, tal como a própria formulação expressa.

Exemplo 1:

10. Por favor indique qual é o seu nível de qualificação (MOSTRAR CARTÃO)	
Quadros superiores	1
Quadros médios	2
Encarregados/as, contramestres, chefes de equipa	3
Profissionais altamente qualificados/as	4
Profissionais qualificados/as	5
Profissionais semiqualficado/a	6
Profissionais não qualificados/as	7
Estagiários/as, praticantes e aprendizes	8
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

Exemplo 2:

36. Em termos gerais, como classifica o funcionamento dos serviços de segurança no trabalho? (LER)	
Funcionam bem	1
É feito o possível, mas não o suficiente	2
Funcionam mal	3
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

Algumas questões fechadas estão subdivididas em várias alíneas, permitindo uma resposta múltipla, como se verá mais à frente.

QUESTÕES DE RESPOSTA ÚNICA E QUESTÕES DE RESPOSTA MÚLTIPLA

As questões de **resposta única** são aquelas que sendo, normalmente, questões abertas, conduzem a apenas uma única resposta por parte da pessoa respondente.

Exemplo:

4. Qual é o seu nível de habilitações?	
Inferior 1º Ciclo do Ensino Básico	1
1º Ciclo do Ensino Básico (antiga 4ª classe)	2
2º Ciclo do Ensino Básico (antigo ciclo preparatório)	3
3º Ciclo do Ensino Básico (antigo 9º ano)	4
Ensino Secundário (até ao 12º ano)	5
Ensino Pós Secundário não Superior de nível IV	6
Bacharelato	7
Licenciatura	8
Mestrado	9
Doutoramento	10
Outro. Qual? _____	11
Nível desconhecido	12
Não sabe	88
Recusa (espontânea)	99

Em algumas destas questões se aponta no sentido da pessoa respondente identificar a **principal** razão ou o principal contexto:

42. Onde é o seu principal local de trabalho? (MOSTRAR CARTÃO)	
Nas instalações da minha entidade empregadora / no meu próprio escritório (escritório, fábrica, loja, escola, etc.)	1
Nas instalações de clientes	2
Num automóvel ou noutro veículo	3
Num local no exterior (local de construção, campo agrícola, ruas da cidade)	4
Na minha residência	5
Outra. Qual?	6
Não sabe	8
Recusa (espontânea)	9

As questões de **escolha múltipla** são aquelas em que a pessoa respondente pode dar mais do que uma resposta.

Exemplos:

40. Quais são os principais motivos para não usar os equipamentos de proteção individual, sendo estes obrigatórios?		
	1ª opção	2ª opção
Porque é desconfortável (faz calor, pesa, aleija)	1	1
Porque não é adequado ao meu trabalho (dificulta-me a atividade)	2	2
Porque não há suficientes	3	3
Porque não estão disponíveis	4	4
Outra. Qual? _____	5	5
Não sabe	8	8
Recusa (espontânea)	9	9

Mas na maior parte dos casos as perguntas decompõe-se em sub-questões, levando a que o /a entrevistador/a:

i) leia, ou mostre cartão, sinalizando “sim ou não” para todas as possibilidades de resposta (ou sub-questões), como os exemplos que seguem:

25. Habitualmente, no seu trabalho, tem a possibilidade de escolher ou modificar...? (LER)	Sim	Não
25.1.A ordem das suas tarefas	1	2
25.2.Os seus métodos de trabalho	1	2
25.3. A cadência ou a velocidade do seu trabalho	1	2

43. A sua entidade empregadora deu-lhe... (MOSTRAR CARTÃO)	Sim	Não
43.1. Informações/instruções compreensíveis e adequadas ao desempenho do seu trabalho em condições de segurança e saúde (como por exemplo sobre perigos a que está sujeito durante o seu trabalho: sinalização, cartazes)?	1	2
43.2. Informações atualizadas sobre medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente	1	2
43.3. Informações atualizadas sobre medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores/as em caso de sinistro	1	2
43.4. Informações atualizadas sobre os/as trabalhadores/as ou serviços encarregues de por em prática medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação em caso de sinistro	1	2

ii) leia, ou mostre cartão, utilizando uma escala que deve ser aplicada a cada sub-questão, como se pode verificar no exemplo seguinte:

29. Diga-me, por favor, utilizando uma escala de 1 a 7, em que medida o seu trabalho implica...? (MOSTRAR CARTÃO)	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de ¾ do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de ¼ do tempo	Quase nunca	Nunca
29.1. Posições dolorosas ou fatigantes	1	2	3	4	5	6	7
29.2.Levantar ou deslocar pessoas	1	2	3	4	5	6	7
29.3.Transportar ou deslocar cargas pesadas	1	2	3	4	5	6	7
(...)							

Não resposta / Não sabe

Deve codificar-se **não resposta/não sabe** sempre que a pessoa respondente afirmar, de forma espontânea, que não quer responder ou não sabe a resposta. Esta opção não deve ser apresentada pelo/a entrevistador/a.

Sempre que a pessoa respondente der uma resposta vaga ou mostrar tendência para dizer não sabe, o/a entrevistador/a deverá procurar obter uma resposta o mais completa possível, mas nunca induzindo a mesma.

CHAMADAS DE ATENÇÃO SOBRE QUESTÕES ESPECÍFICAS

8. Qual é a sua profissão?

Tal como se referiu anteriormente, a resposta a esta pergunta deve ser posteriormente codificada segundo a tabela CPP/2010. Para uma mais fácil codificação deve o/a entrevistador/a ser o mais preciso/a possível na recolha de informação referente à profissão desempenhada pela pessoa entrevistada. Por exemplo, nunca aceite como completa uma resposta do tipo “sou funcionário/a público/a”. Se alguém for professor/a perguntar em que nível de ensino. Se não houver uma classificação profissional precisa, peça à pessoa respondente para descrever a sua atividade principal.

14. Normalmente, quantas horas trabalha por dia?

15. Normalmente, quantas horas trabalha por semana?

Deve ser indicado o número de horas de trabalho efetivo e não as que estão estipuladas no contrato de trabalho. Isto significa que devem ser contabilizadas as horas extraordinárias.

III. Definições e conceitos

8. Qual é a sua profissão?

Profissão: Ofício a que corresponde um determinado título ou designação profissional, constituído por um conjunto de tarefas que concorrem para a mesma finalidade e que pressupõem conhecimentos semelhantes.

11. Qual é a sua situação profissional

Trabalhador/a por conta de outrem: Pessoa que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, escrito ou não, e que lhe confere o direito a uma remuneração.

Realizando trabalho não remunerado para um negócio/empresa/exploração agrícola da família: Pessoa que exerce uma atividade independente num negócio/empresa/exploração agrícola da família, não sendo remunerada para o efeito, nem estando vinculada por um contrato de trabalho.

Membro ativo de Cooperativa de Produção: Cooperador/a que exerce a sua profissão no contexto da própria cooperativa.

Trabalhador/a independente: Pessoa singular que exerça atividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, ou se obrigue a prestar a outrem o resultado da sua atividade, e não se encontre por essa atividade abrangido pelo regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem.

12. Que tipo de contrato de trabalho tem?

Contrato de trabalho sem termo: Pessoa ligada à empresa/instituição por um contrato de trabalho sem termo ou de duração indeterminada. Na falta de um contrato de trabalho escrito é considerado 'contrato sem termo' desde que sejam efetuados descontos para a Segurança Social.

Contrato de trabalho com termo certo: Pessoa ligada à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com a definição do seu termo. Um contrato é a termo certo quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo.

Contrato de trabalho com termo incerto: Pessoa ligada à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com fixação do seu termo. Um contrato é a termo incerto quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do/a trabalhador/a ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo

ou

Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo certo

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. O contrato está sujeito a forma escrita e pode ser sem termo certo ou com termo certo.

Contrato de trabalho em comissão de serviço com termo certo

ou

Contrato de trabalho em comissão de serviço sem termo

Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor/a-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos. O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e pode ser realizado a termo certo ou sem termo.

Contrato de trabalho intermitente sem termo:

Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade. O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e só pode assumir a forma de contrato sem termo.

Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária: Contrato de trabalho que regula a cedência temporário de um/a trabalhador/a de uma empresa para outra. Esta cedência pode ser, ou não, realizada através de uma agência de trabalho temporário.

Contrato de trabalho temporário com termo certo

ou

Contrato de trabalho temporário com termo incerto

Considera-se:

- a) Contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;
- b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar

temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;

c) Contrato de utilização de trabalho temporário o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

Outra situação. Classificar em outra situação todas as respostas que não se enquadrarem nas anteriores definições. Os designados “falsos recibos verdes” devem ser considerados como “outra situação”. Em todos os casos devem ser descritas / clarificadas as respostas tal como foram dadas pelas pessoas inquiridas.

17. O seu horário de trabalho organiza-se de acordo com alguma das seguintes formas:

Horário concentrado: Horário normal de trabalho semanal concentrado em alguns dias da semana, até ao máximo de 4 dias. O período normal de trabalho diário não pode ser aumentado mais do que 4 horas.

Trabalho por turnos fixos:

ou

Trabalho por turnos rotativos:

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Jornada de trabalho contínua/horário seguido: A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho. O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Adaptabilidade individual: Trabalhar mais duas horas diárias/50 semanais em termos individuais.

Adaptabilidade grupal: Trabalhar mais duas horas diárias/50 semanais em termos grupais.

Adaptabilidade por regulamentação coletiva: Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas. O período normal de trabalho acima referido não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

Isenção de horário: Situação em que o/a trabalhador/a não se encontra sujeito/a aos limites máximos dos períodos normais de trabalho em dia normal de trabalho, ou outras modalidades acordadas entre as partes.

Banco de horas individual: O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano. Pode estar previsto, ou não, em convenção coletiva. O trabalho prestado em acréscimo é compensado por via da redução equivalente do tempo de trabalho, aumento do período de férias, ou de pagamento em dinheiro.

Banco de horas grupal: O banco de horas pode ser instituído à generalidade dos/as trabalhadores/as de uma equipa ou de uma sessão, por decisão da entidade empregadora.

Trabalho noturno: Aquele que é prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas, no período compreendido, salvo disposição de instrumento de regulamentação coletiva em contrário, entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Flexibilidade de horário: Prática que reconhece, formal ou informalmente, aos/as trabalhadores/as a possibilidade de gerirem o horário de entrada e de saída e os intervalos de descanso de acordo com as suas necessidades familiares ou pessoais, sem prejuízo do cumprimento dos seus deveres e responsabilidades profissionais.

Horário flexível: Horário em que o/a trabalhador/a, com filho/a menor de 12 anos ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica, que com ele/a viva, pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho e de descanso diários. O trabalhador e/ou a trabalhadora que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Horário fixo: Horário em que as horas de entrada, de saída e o intervalo de descanso são fixos.

44. Sofre de alguma doença profissional reconhecida?

Por doença profissional reconhecida entenda-se aquela que decorre do exercício da função e reconhecida pelo Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais – CNPRP.

57. Pensando, agora, no nascimento/adoção do/a seu/sua filho/a mais novo/a, gozou a licença parental inicial?

A licença parental inicial é um direito do pai ou da mãe por nascimento de filho/a. Corresponde a 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência, de 150 dias consecutivos, pagos a 80 % da remuneração de referência, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência. Mãe e o pai trabalhadores podem partilhar o gozo deste direito após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe. No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência.

A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83 % da remuneração de referência.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência.